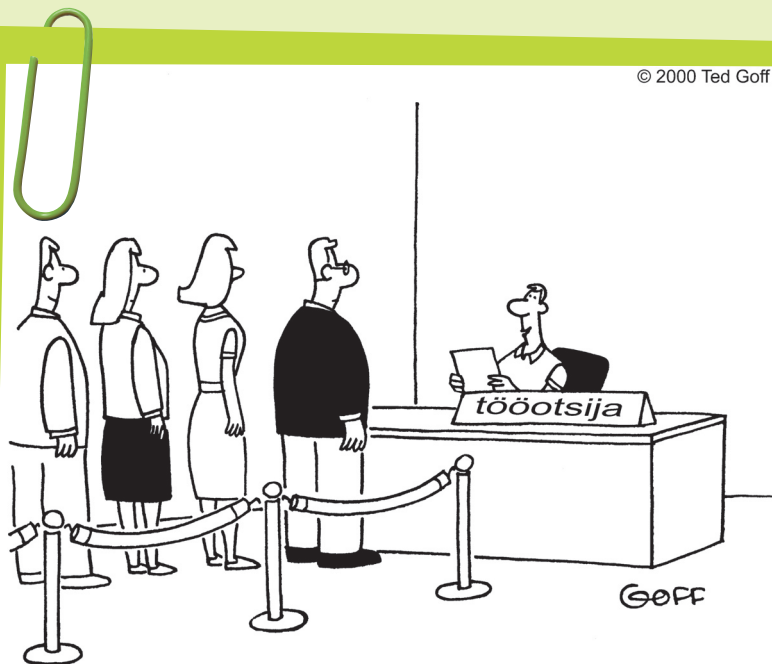


# Stardiplats noortele: kuidas oma kogemused maksta panna?

käsiraamat noorsootöötajale noore mitteformaalsete  
õpikogemuste märkamiseks



Täna tööpakkumise eest,  
jätan meelde. Järgmine!

**Tekstid kirjutasid** Edvard Ljulko, Marju Meejärv, Maari Põim,  
Teele Saarma, Maire Tõnne, Epp Reedik, Uku Visnapuu

**Sisuliselt toimetasid** Uku Visnapuu ja Epp Reedik

**Keeleliselt toimetas** Krõõt Liivak

**Proovilugemist koordineeris** Edvard Ljulko

**Kujundas** Ivi Lipp

**Illustratsioonid joonistasid** Ted Goff ja Nele Ellama

Raamat on välja antud Euroopa Sotsiaalfondi ning Eesti Vabariigi kaasrahastusel elluviidava programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine” 1.1.0201.08-0001 vahenditest.



Haridus- ja Teadusministeerium

Milleks see käsiraamat?	4
<b>1. Noorsootöö kui stardiplats</b>	<b>6</b>
1.1 Noored ja nende kapital	6
1.2 Enesekindluse kasvatamine	7
1.3 Eneseteostuse toetamine	7
<b>2. Noorsootöötaja ja karjäärispetsialist – tugi noore stardil</b>	<b>8</b>
2.1 Noorsootöötaja kui eeskuju. Mida annab heale noorsootöötajale kutse omamine?	8
2.2 Kes on noortevaldkonna karjäärispetsialistid ja milline võiks olla koostöö nendega?	12
<b>3. Noorsootöötaja toetab noorte õppimist – millist õppimist, miks ja kuidas?</b>	<b>13</b>
3.1. Mida tähendab formaalne, mitteformaalne ja informaalne õppimine?	14
3.2. Kuidas mitut laadi õppimine ühel ajal toimub?	15
3.3. Mis on kõvad ja pehmed oskused ning mis on võtmepädevused noortevaldkonnas?	16
3.4. Kuidas aidata noortel tõsta teadlikkust oma õppimiskogemusest?	19
<b>4. Võimaluste loomine noortele mitteformaalse õppe kaudu</b>	<b>21</b>
4.1. Mitteformaalse õppimise tähtsus noore ning tööandja pilgu läbi	21
4.2. Mida saab noorsootöötaja teha võimaluste loomisel mitteformaalseks õppeks?	23
4.3. Kuidas seada latt parajale kõrgusele?	26
<b>5. Noortele antav tagasiside ja konstruktiivse tagasiside põhimõtted</b>	<b>29</b>
5.1. Konstruktiivse tagasiside olemus ja eeskuju selle andmiseks	30
5.2. Ohud ja karid tagasiside andmisel	31
5.3. Noorsootöötaja valmistumine ja valmisolek tagasiside andmiseks	33
<b>6. Rühmaarutelu õpikogemuse esiletoomiseks</b>	<b>34</b>
6.1. Milliseid tulemusi võib rühmaaruteluga saavutada?	34
6.2. Rühmarefleksioon 4T mudeli järgi	35
<b>7. Individuaalne nõustav vestlus õpikogemuse esiletoomiseks ja noore toetamine digitaalse portfoolio loomisel</b>	<b>37</b>
7.1. Kuidas pidada abistavat vestlust? Kuhu tõmmata piire?	37
7.2. Seitse praktilist soovitus abistavaks vestluseks noorega	40
7.3. Noorsootöötaja enesehoiust ja läbipõlemise ennetamisest	41
7.4. Noorsootöötaja tugi digitaalse portfoolio ehk digitaalse portfelli koostamisel portaalis Stardiplats	42
<b>8. Õpikogemuste tõendamine: miks see on noorsootöös vajalik teema? Kuidas ja kus seda teha – meetodeid ja vahendeid</b>	<b>48</b>
8.1. VÕTA kui teeviit noorsootöös – milleks?	49
8.2. Eneseanalüüsi meetodeid	50
<b>9. Kuidas edasi? Järgmised sammud</b>	<b>56</b>

## Milleks see käsiraamat?

Olukorras, kus Eesti püüdleb teadmistepõhise ühiskonna poole, on konkurents püsimiseks ning sidusa ja harmoonilise kogukonna loomiseks hädavajalik end pidevalt täiendada. Õpitakse kogu elu ja kõigilt, eriti noortelt, oodatakse järjest mitmekesisemaid teadmisi ja oskusi, valmisolekut pidevalt kohaneda ning selle tarvis õppida. Õppimisvõimalusi on mitmesuguseid, kuid senini on peamiselt väärtustatud traditsioonilist kooliharidust. Ent tööandjate seas on taandumas usk pelgalt paberisse. Ühiskonna ja tehnika kiire areng nõuab ajaga kaasakäimiseks oskust end õppides ise suunata ja ammutada tarkust ka oma kogemustest. Tööotsijal on tähtis eristuda ja luua endast avatud ja edasipürgiv kuvand ning see kuvand ka välja kanda.

Nende suundumistega toimetulekuks leiab ühiskonnas, ka tööandjate seas, üha enam tunnustamist mõtteviisi, et **oluline on see, mida inimene suudab, mitte see, kus ta oma suutlikkuse omandas**. Sageli tõdetakse, et õige suhtumise ja võtmepädevuste<sup>1</sup> olemasolu korral on igasuguseid erialateadmisi ja -oskusi võimalik kiiresti omandada. Noor, kes pole sellise mõtteviisiga harjunud ja usub ainult koolidiplomisse, võib jääda konkurentide varju.

Noorusega kaasneb tihti kas liigne enesekindlus või kahtlemine. Kust viimane tuleb? Paljud noored ei oska väärtustada oma elukogemusi ega sõnastada kogemustega kaasaskäivat küpsemist. Niisiis on kõigil noortega tegelevatel inimestel tähtis leida, välja pakkuda, tagasisidestada ja tunnustada eri õppimisvõimalusi ja -kogemusi, mille kaudu noorte teadmised ja oskused arenevad.

See käsiraamat ongi mõeldud ennekõike noorsootöötajatele, õpetajatele ja karjäärinõustajatele, kes saavad oma tööga mõjutada noori märkama, mõtestama ja hindama oma erinevaid, ka noorsootöö kaudu omandatud õpi- ja töökogemusi, ning uusi kogemusi juurde hankima. Noor, kes oskab oma tegevust analüüsida, suudab teha häid karjääriotsuseid ja on oma valikutes enesekindlam ning ühiskonna- ja tööelus võimekam.

Käsiraamat aitab saada ülevaadet noore õppimisest noorsootöös osalemise kaudu, avades selle mitmekesisust kogemusliku õppe vaatenurgast. Käsiraamatu abil soovime juhtida tähelepanu noorsootöö kaudu saadud kogemuste väärtusele noorte läbilõigivõime arengus ning näidata, kuidas noorsootöö kaudu saadud kogemusi nähtavaks muuta nii noortele endile kui ka teistele inimestele nende ümber. Mida enam noor ise teadvustab oma kogemuste tähtsust, seda enam tunnustavad neid kogemusi ka teised – tööandjad, õppeasutused, perekond ja lähedased.

Käsiraamatus leidub mitmeid käsitlusi ja töövõtteid, mis aitavad toetada noort, et ta suudaks oma tegevust ja saadud kogemusi analüüsida ja näha, mida ta neist õppinud on ja kuidas end, näiteks tööturul, nähtavaks teha. Näitame, kuidas veenda noori olema aktiivne ja kaasa lööma huvitegevuses, panustama noorte osalusse, samuti jagame praktilisi soovitusi ja nõuandeid igapäevatööks noortega. Muu hulgas leidub siin rohkelt värvikaid väljaütlemisi ja näiteid elust enesest.

Käsiraamatu **esimesed peatükid** aitavad mõista õppimist noortevaldkonnas. Noortega töötav inimene leiab sealt ideid, kuidas end väärtustada, luua noorte arenguks eeldusi ning neid kaasata ja motiveerida.

**4. ja 5. peatükis** on arengu- ja suhtlemispsühholoogiale toetudes selgitatud noorsootöötaja rolli – mida ta teha saab, et luua õppimiseks eakohaseid võimalusi, julgustada ning tagasiside andmise suunata.

---

<sup>1</sup> Võtmepädevused – igal elualal vajalikud oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumid.

Vt lähemalt peatükist 3.3. Mis on kõvad ja pehmed oskused ning mis on võtmepädevused noortevaldkonnas?

Järgmistes peatükkides saab selgemaks, kuidas aidata noorel individuaalse nõustamise ja rühmaaruteluga õpitut avastada, kaardistada ja esitleda. Tutvustame lähemalt uut portaali **Stardiplats** – veebi noortele, kes soovivad oma kogemusi mõista, koondada ja esitleda.

Läbivalt on esitatud mõtteid sellest, kuidas noorsootöötaja ise õpib, end värske ja pädeva hoiab ning noorele heaks toeks ja eeskujuks saab olla.

Käsiraamatu sünni juures olid oluliseks materjaliks noortevaldkonna praktikutega korraldatud intervjuud. Proovisime mõista, üldistada ja edasi anda noorsootöötajate päevakajalisi mõtteid, rõõme, muresid ja kogemusi. Lisaks noorsootöötajatele küsisime värbamisega tegelevatelt spetsialistidelt, milliseid noori tööandjad ootavad. Oma mõtteid jagasid ja kogemustest kõnelesid:

Aivo Tammela, Jüri Noortekeskuse juhataja,  
Andres Idla, Huvikeskus Kullo direktori asetäitja spordivaldkonnas,  
Eilika Lukkonen, Tallinna Noorsootöö Keskuse Kristiine Noortekeskuse noorsootöötaja,  
Epp Reedik, Eesti Noorsootöö Keskuse peaekspert töökasvatuse alal,  
Gerlin Järvela, noortemaleva rühmajuht,  
Kadri Lepik, Kostivere Avatud Noortekeskuse juht,  
Katriin Alujev, noortekoolitaja, Estraveli personali- ja kvaliteedijuht,  
Margot Mängel, Gustav Adolphi Gümnaasiumi huvijuht,  
Paavo-Peeter Ainla, Kaie Tilk, Anniki Dils ja Kristina Calistru, noorteliidrid Mustamäe Kristlikust Vabakogudusest,  
Piret Jamnes, Fontes PMP OÜ partner, personali- ja karjäärinõustaja,  
Piret Puss, Eesti Personalitöö Arendamise Ühingu tegevjuht,  
Raul Ranne, SA Archimedes, programmi Primus VÕTA-koordinaator,  
Uku Talmar, MTÜ Tegusad Eesti Noored koolitaja.

Suur tänu neile!

Peale selle täname innustuse ja toe eest järgmisi inimesi: noortepoliitika koordinaator SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroost Marit Kannelmäe-Geerts, koolitajad Ülly Enn ja Piret Jeedas koolituste „Noorte töötajate kaasamine läbi mitteformaalse õppimise” (2008, koolitus noorsootöötajatele) ning „Tulen turule” (2010, koolitus noortele) tulemuste jagamise eest; Tartu Ülikooli sotsioloogid Hans Dsiss, Henn Käärik, Rein Murakas, Ave Roots ja Andu Rämmer.

Erilise tänu pälvivad proovilugejad ja ekspertretsensendid Marge Aasalaid, Marit Kannelmäe-Geerts, Annli Heinsalu, Liis Kuusk, Andres Lokk, Margot Mängel, Jaanika Palm, Lana Randaru, Epp Reedik, Lianne Ristikivi, Olger Tali ja Mari Visnapuu, kelle arvukad väärtuslikud tähelepanekud aitasid käsiraamatut kujundada noorsootöötajatele ja teistele noortevaldkonnas tegevatele inimestele sobivaks.

Lugemis- ja avastamisrõõmu kõigile!



**Uku Visnapuu**  
toimetaja



**Epp Reedik**  
toimetaja

# Noorsootöö kui stardiplats

## 1.1. Noored ja nende kapital

Pole harv juhus, kui noorel jääb pärast kooli lõpetamist või ka selle poolelijätmist vajaka kultuurilisest kapitalist<sup>2</sup>, et ühiskonnas toime tulla ja kogukonnas kaasa rääkida.

Kultuuriline kapital hõlmab kõrvõimalikke oskusi, vilumusi ja harjumusi, näiteks väärikust seisukohtade väljaütlemises, lugupidamis- ja tänuväljendusi, mis annavad teistele teada, et selle inimesega võiks olla meeldiv ja turvaline koos olla ja ühiselt tööd teha, olgu tema vanus, rahvus, haridus, päritolu ja muud omadused millised tahes. Mida kultuurilise kapitali nappus kaasa toob? Mitmel pool on uks suletud, öeldakse otse: „Sa pole valmis meiega liituma ega tea ka ise, mida tahad või kes oled.“ Noorena tuleb paljudel koolis ja muudes noorteasutustes, aga ka töökohal kahekordselt pingutada – lisaks õppeainetele ja tööoskustele omandada kiiresti sobivad suhtlemisnormid, üldtunnustatud väärtused ja head tavad.

Nüüd, mil tööandjad kasutavad kandidaadi taustaga tutvumiseks veebiotsingut ja nõuavad soovitusi, võib saada noorele takistuseks asjaolu, et napib ka sotsiaalset kapitali<sup>3</sup>. Sotsiaalne kapital tähendab usaldust ja kõrvõimalikesse võrgustikesse kuulumist, aga ka heanaaberlikke suhteid, vastastikust abi, soovitusi jm. On neid, kel endasarnastega võrgustumine sujub, aga raske luua sildu mitmekultuurilises ühiskonnas ja rahvusvahelises suhtluses. Nendel, kel on rohkem sotsiaalset kapitali, et mõlema rühmaga haakuda, on kergem asuda täitma meelepäraseid rolle ja teha soovitud töid.

Noorsootöö kaudu on noortel võimalik hankida nii sotsiaalset kui ka kultuurilist kapitali. Noorsootöötaja ärgitusel kohtuvad ühiste huvidega inimesed, mille tulemusel neil laieneb silmaring ning tekib vastastikune usaldus ja viljakas koostöö. Noorsootöötaja suunab noori üksteise panust märkama, väärtustama ja mõtestama. Noorsootöötaja toetab ka uute algatuste sündi – nii koguneb kultuurilise kapitali kõrvale sotsiaalset kapitali, mida kõigil on vaja.

Sotsiaalse kapitali kasvatamiseks saab noorsootöötaja läbimõeldult viia kokku algajaid ja tegijaid, nn Big Maci ja Apple Maci<sup>4</sup> inimesi – noori, kes rüüavad kiirtoidukohtades, ja neid, kel on võimalik eriti kallist ja stiilset sülearvutit omada. See võib tähendada esimeste jaoks avanevaid uksi ja kõigi jaoks tohutult avardunud maailmatunnetust: arusaamist iseendast ja sellest, kuidas toimivad sotsiaalsed süsteemid – kuidas neis kaasa lüüa, algatustega välja tulla ja ohje haarata.

Nii võibki öelda, et noorsootöö on kui stardiplats, kus saadakse kogemusi tuleviku tarvis. Noorsootöö pakutavaga haakumiseks on noorel mitmeid teid. Need võivad olla näiteks huvitegevus, (üli)õpilasesindus, noorteühingud, noortekeskustes kaasalöömine, noortelaagrid, omaalgatus, malevad ning igasugune muu noorte kaasatus ja õppimist soodustav tegevus.

Tihti peale võimaldab see noorel märgata oma tugevaid külgi, oskusi, teadmisi ja arenguvajadusi ning teha seekaudu valikuid vabatahtliku tegevuse, tulevase eriala ja karjääri osas.

Linna, alevi, küla keskplatsile viivad mitmed teed ja tänavad. Samamoodi võib vaadata platsi kui noorsootöö metafoori, kuhu saabutakse eri teid pidi ja kus on sageli edasise karjääritee stardikoht.

Illustratsioon: Nele Ellama



<sup>2</sup> Pierre Bourdieu mõiste.

<sup>3</sup> Robert Putnami mõiste.

<sup>4</sup> Harold Kerbo mõisted.

## 1.2. Enesekindluse kasvatamine

Et iga noor saaks jalad alla, muutuks tasapisi iseseisvaks ja tuleks endaga väärikalt toime, on tal vaja mõista oma potentsiaali. Oma kutsumust ära tunda ja staatuses tõusta on raske, eriti kui vasakult ja paremalt kostub, et oled (jätkuvalt) ebaküps ja sobimatu. Noorsootöötaja saab seda olukorda veidi tasakaalustada – noor võiks mõelda ka nii: „Las teised räägivad, aga mina tean oma väärtust ja arenguruumi.” Noorsootöötaja on siin abiks oma isiksuse, eeskuju ja nõustamisoskusega. On noori, kes suudavad olla kirjeldatud puudustest üle süsteemse ja raamidevälise mõtlemise, energia ja entusiasmiga – neil saab noorsootöötaja aidata liidriteks kujuneda ja tõsta esile tema arvates võimekaid, teisi kehvaks pidamata. See õnnestub hästi siis, kui noorsootöötaja selgitab, miks ta midagi väärtustab ja eeskujuks seab, kuidas see sobib kokku omakultuuri, maailmapärandi ja üleilmsete suundadega.

Mitmesuguse innustava tegevuse ja nõustavate vestluste tulemusel aitab noorsootöötaja noorel tunda end väärika ja vajalikuna, kujundada tõepärasest enesehinnangut, tööturule siseneda ja seal edukas olla ning täita ühiskonnas ea- ja võimetekohaseid ülesandeid.

Noorsootöötaja saab panna õla alla, et noortel oleks tõepoolest **võrdsed võimalused**, nagu demokraatlikus ühiskonnas ideaaliks on. **Ja et lahtisi teeotsi oleks ka neil, kes**

- on seadusega pahuksisse läinud,
- jätanud kooli pooleli,
- kuuluvad vähemuste sekka
- või on lihtsalt nii-öelda tavalised noored, kes ei suuda end leida.

Tasapisi saab noor, kellel on küllaldaselt sotsiaalset ja kultuurilist kapitali ning teadlikkust kõikvõimalikes kontekstides (näiteks huvitegevuses, noortegrupis, -algatuses jne) õppimise kasust, võimetekohase vabatahtliku tegevuse ja töö, mis annab piisava sissetuleku enda ja oma pere väärikaks eluks, puhkuseks, tervise hoiuks ja eneseteostuseks. Isegi kui algkapitali<sup>5</sup> või eneseusku praegu napib.

## 1.3. Eneseteostuse toetamine

Iga inimene on mingil alal andekas ja igaühe jaoks leidub sobiv rakendus, olgu majandusseis milline tahes. Kuidas siis jõuda selleni, et noorel oleks eneseavastamiseks ja teostuseks sobiv vabatahtlik või palgatöö?

Noorsootöötajal on tähtis osa noorte potentsiaali ja annete avamisel, huvide avastamisel ning iseenda ja ühiskonna ressursside otstarbekal ja sihiteadlikul rakendamisel. Noorsootöötaja töö tuumaks on luua noortele keskkond, mis võimaldaks neil kogemuste, teadmiste ja oskuste omandamise kaudu areneda. Arenguradu on mitmeid: isetegemine, reisid, dialoog oma- ja teistsugustega, projektide algatamine ja elluviimine jne.

Noorsootöö pole üksnes tore tegevus ja sündmuste korraldamine – see on noorte pädevuse kasvatamine. Mõned nüüdisajal vajalikud oskused, mida noorsootöös avastada ja lihvida saab, on näiteks:

- koostööoskus,
- läbirääkimisoskus,
- esinemis- ja esitlemisoskus (iseenda ja oma ideede esitlemine, esitluste korraldamine),
- meeskonna juhtimise oskus,
- organiseerimisoskus,
- projektijuhtimisoskus,
- probleemi lahendamise oskus,
- paindlik ja loov mõtlemine jne.

Noorsootöötaja saab luua palju häid võimalusi, et aidata noortel mitteformaalselt õppida.

<sup>5</sup> 15–29aastased noored saavad lihtsa taotlejasõbraliku protseduuriga stardiraha oma ideede elluviimiseks Avatud Eesti Fondi Noortefondist (vt [www.oef.org.ee/noortefond](http://www.oef.org.ee/noortefond)). Haridusprogrammis SINA („Suured Ideed Noorte Algatusel”) on võimalik õppida sotsiaalset ettevõtet noortepäraselt ja põnevalt, seejuures on toeks täiskasvanud mentorid (vt [www.sinanoored.ee](http://www.sinanoored.ee)). Rahastamisvõimaluste ja kõikvõimalike noorteprojektide kohta võib igaüks küsida teavet SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroost (vt [europa.noored.ee/kontakt](http://europa.noored.ee/kontakt)).

Noorsootöötaja loob oma tegevusega mitteformaalse õppimise<sup>6</sup> tingimused, mis pakuvad noorele võimalusi end leida ja väljendada ning omandada hulgaliselt väärtuslikke kogemusi. Oma kogemuste mõtestamine aitab toime tulla eraelus, tööturul ja haridusmaastikul. Ennekoike on vaja, et noor saaks küllalt hästi aru, milline on tema potentsiaal ja sobiv tegevus, ja et ta suudaks veenvalt selgitada oma sobivust näiteks tööandjale või haridusasutuse vastuvõtukomisjonile.

Kes taipab õiges kohas väärikalt esile tõsta ja sisukalt lahti rääkida, mida ta õpilasvahetusest, skaudiliikumisest, noorte-projektist või mõnest muust samalaadsest kogemusest sellist kaasa haaras, mis aitab tal konkreetset töö hästi toime tulla, sel avanevad uksed kergemini – ta jääb meelde terase ja nutikana. Tema kohta öeldakse: „Oo, nii noor, aga juba nii arukas.”

Kust saab noor abi, et koostada loetelu oma tegemistest ja kogemustest, mis näitavad tema valmisolekut tööks? Näiteks gaididel on liikmearamat, kuhu pannakse kirja kõik liikumise raames kogetu, sealhulgas koolitused, erialakursused, sündmused, matkad, laagrid, saadud tunnustused ja märgid jms. Kui algkooliealine ei oska seda veel eneseanalüüsiks kasutada, siis teismeeaks on tal tekkinud harjumus omandatud kirja panna ja koostada ülevaade oma kogemustest. Keskkoolieas saavad noored selle liikmearamatu abil mõtestada oma tegevust gaidiliikumises. Ent paljudel noortel pole oma kogemuse jäädvustamiseks ja mõtestamiseks soodsaid tingimusi, kõik ei astu ka gaidi- või skaudiorganisatsiooni liikmeks.

Üheks uueks kõigile noortele kättesaadavaks keskkonnaks, kuhu oma kogemusi koguda, on portaal **Stardiplats**, [www.stardiplats.ee](http://www.stardiplats.ee)<sup>7</sup>, mis on mõeldud abivahendiks noortele ning tööriistaks noortega töötavatele inimestele. Stardiplats on väärtuslik töövahend noore nõustamisprotsessis: Stardiplatsi rakendades saab noori õpetada oma kogemusi märkama ja väärtustama. Portaali vahendusel on senisest palju hõlpsam kaardistada noore õpi- ja töökogemused ja neid koos noorega analüüsida, et aidata teha karjäärteel häid valikuid. Selles portaalis on koht igale noore õpikogemusele, olgu see omandatud koolipingis, noorsootöös või omaette. Andmeid on lihtne sisestada, ilma et ükski meelest läheks. Stardiplats võimaldab noorel õppida end analüüsima ning koostama sisukat ja isikupärast CVD. See on praktiline õpikeskkond, mis toetab noort tegema teadlikumaid otsuseid oma karjääri jaoks. Stardiplatsil on noore tarbeks ka kaks praktilist väljundit: CVD on võimalik mugavalt koostada, saata see tööandjatele või esitada haridusasutustesse VÕTA-koordinaatoritele<sup>8</sup> koos kogemusi kinnitavate tõendusmaterjalidega.

Kokkuvõtteks võibki öelda, et noorsootöö toetab noore eneseteostust kogemuste pakumise kaudu ning aitab need kogemused noore jaoks olulistele inimestele nähtavaks teha ja vajadusel kogemused tööella siirdumisel või haridustee jätkamisel maksma panna.

## Lisalugemist

Lähemalt sellest, miks noorsootöö väärtuslik on, loe ajakirjast Mihus 2009, nr 2, aadressil <http://mitteformaalne.ee/mihus.html>.

## Kasutatud allikad

Noorsootöö seadus.

Kerbo, H. R. (2009). Social stratification and inequality. Class conflict in historical, comparative, and global perspective. Boston: McGraw Hill.

<sup>6</sup> Lähemalt on sellest juttu peatükis 3.1 „Mida tähendab formaalne, mitteformaalne ja informaalne õppimine?”

<sup>7</sup> Selle võimalust saab lähemalt lugeda ptk 7.4. Noorsootöötaja tugi digitaalse portfoolio ehk digitaalse portfelli koostamisel portaalis Stardiplats

<sup>8</sup> Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine – sellest tuleb lähemalt juttu peatükis 8.1. Võta kui teevit noorsootöös – milleks?



Muljetavaldavad elulookirjeldus  
ja vestlusele pürgimine.  
Mida sa veel oskad?

Kui endal oskusi või südikust veel napib, saab esindusliku motivatsiooni-kirja ja CV koostada ka täiskasvanu abiga. Kuid töövestlusel on vaja, et noor suudaks siiralt ja liigse enesekiitusega ise oma väärtust ja võimekust selgitada, ka siis, kui teisel pool lauda istub väljakutsuvalt skeptiline küsitaja.



## 2. Noorsootõtaja ja karjääri-spetsialist – tugi noore stardil

**Selle peatüki läbitõõtamise järel mõistad paremini ...**

... kuidas sinu enda teadlik õppimine saab noorele eeskujuks olla,  
... miks on tähtis toetada noori õpikogemuste märkamisel.

**Selleks leiad siit:**

- põhjendusi noorsootõtaja kutse omamise kohta,
- selgitusi karjäärispetsialistide rolli kohta noorsootõõs,
- innustavaid tsitaate praktikutelt.

### 2.1. Noorsootõtaja kui eeskuju.

#### **Mida annab heale noorsootõtajale kutse omamine?**

Noorsootõtaja rollid ja ametinimetused võivad olla mitmekesised<sup>9</sup>. Noorsootõtajad on näiteks:

- ringijuhendajad,
- noorteühingute ja -kogude eestvedajad ja koordinaatorid,
- noortekeskuste noorsootõtajad,
- huvijuhid,
- noorte karjäärispetsialistid,
- karjääriinfo spetsialistid,
- noorteprojektide tõõtajad,
- malevajuhid,
- usurühmade noortetõõ juhid ja poliitiliste ühenduste noorteliidrid,
- noortevaldkonna koolitajad, sh eakaaslaste koolitajad jne.

Kui inimene määratleb ennast noorsootõtajana, on tal üks oluline eeldus näha vajadust luua noorte arenguks tingimusi ja asuda end mitmekõlgelt täiendama. Noorsootõtaja oma isiksuse kõpsuse ja eluteega on ise osa sellest arengukeskkonnast: ta on alati mingis mõttes eeskujuks, vahel ka antikangelaseks. Eeskujude ja rollimudelile leidmine, ent aeg-ajalt ka terav vastandumine aitavad noorel piire kompida ja oma minapilti kujundada. Noorsootõtajal on vaja meisterlikku suhtlemis- ja eriti kuulamisoskust, et jõuda usaldusliku suhteni, milles noor oma kaitsekestast loobuks ning julgeks ka oma kõhklusi ja kartusi paljastada.



*„Noorsootõtajad võiksid olla avatud, laia silmaringiga, entusiastid, inspireerijad, kes lähenevad igale noorele personaalselt ja püüavad ühist keelt leida. Avavad neile võimaluste maailma – mida kõike saab teha.”*

**Piret Puss**, Eesti Personalitõõ Arendamise Ühingu (PARE) tegevjuht.

*„Toetan noori nii palju kui võimalik. Motiveerin, innustan, vajadusel sekkun, kontrollin, täiendan, vaimustun, mõtlen kaasa, aitan kaasa, kuulan, olen kalender ja meelespea ja nii edasi, ja veelgi edasi.”*

**Kadri Lepik**, Kostivere Avatud Noortekeskuse juhataja

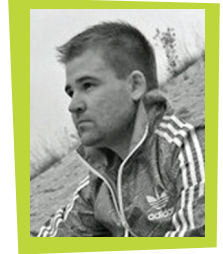


<sup>9</sup> Õpetajat, kes väljaspool ainetunde noortega ei tegele, ei peeta noorsootõtajaks.

Mõjus noorsootöö eeldab noorte osalust, noortepoolset vastutuse võtmist ning kindlasti ka tegevuse ja kogemuste mõtestamist õpikogemustena – just selle juures vajab noor sageli välist tuge alates sellest, et näha vajadust oma kogemusi sõnastada ja mõtestada. Noorsootöötaja saab kõikides oma rollides toetada noort õpikogemuste märkamisel ning suunata teda laialdasi kogemusi koguma ja neid analüüsima. Seda saab teha silmast silma vesteldes, kirja teel, rühmaarutelul ja internetiportaalide<sup>10</sup> abil. Noorsootöötaja saab pakkuda tuge, et noor suudaks oma elukogemusi veenvalt sõnastada oskuste, teadmiste ja vilumustena. Noor võiks osata tabavalt ja lühidalt välja öelda ja kirja panna, mida ta oma tegevusest sügavamalt saab või saada loodab, mitte pelgalt, et „lahe oli“ või „raha sai“. Vahel on abi ka sellest, kui noorsootöötaja tema kuuldes end ise analüüsib ja oma rolle sõnastab:

*„Noorsootööd motiveerib tegema see positiivsus ja värskus, mis noortes on /.../ nende noorte inimeste energia ja hea aura, mis jõudu annab /.../ ja see tunne, et oma tegemistega saan anda teistele motivatsiooni edasi pürgida.”*

**Aivo Tammela**, Jüri Noortekeskuse juhataja.



*„Suurim rõõm minu töös on see, kui mul on õppida oma õpilastelt. Leian, et mitteformaalne õppimine annab võimaluse muuta areng mitmesuunaliseks ja sellest protsessist võidavad kõik osapooled.”*

**Margot Mängel**, Gustav Adolfi Gümnaasiumi huvijuht.



Noortega tegeleva inimesel on samuti päevast päeva rohkelt õppimist. Sarnaselt noorega tuleb tal kogetut märgata ja enda jaoks lahti mõtestada. Selle kaudu õpib ta ka ennast paremini tundma ning oma arengut suunama. Pidev eneseanalüüs aitab hoida end värske ja innukana ning vältida läbipõlemisohu<sup>11</sup>.

Sellist eeskju – inimest, kes kehastab elukestva õppe ideaali ja kes suudab hoiduda liigsest stressist – on noortel kindlasti vaja tänapäeva ühiskonnas, kus inimesel on elu jooksul arvukalt töökohti, üha enam töötatakse osatööajaga, mitmes ametis ja paljude projektidega korraga.

Tihti toimub töö teravas konkurents, kus laitmatu maine, moraalsete valikute väärikas lahendamine, õiged liitlased ja kõrge suhtlemiskultuur, ka rasketes oludes, on tähtsamad kui kunagised hinded ja viimane töökoht. On tööandjaid, kes lubavad eksida (välja arvatud ehk eetilised libastumised), kui loov mõtlemine ja paindlikkus seda korvata suudavad. On töökohi, kus põhilised edutegurid on kuulekus ja täpsus ülesannete täitmisel. Kumba tüüpi tööle sihid seada? Kuidas aru saada, milleks eeldusi on?

Tööturul on vaja üha enam omada kutseoskusi. Kutset saab omandada paljudel elualadel, ka neil, millest oleneb teiste inimeste heaolu. Kui noorsootöötaja on ise kutset taotlenud, oskab ta noort selleks ette valmistada. Noorsootöötaja kõige madalama astme kutse kvalifikatsiooni taotlemisel on 2011. aasta seisuga nõutav keskharidus, erialane töökogemus vähemalt kolm aastat (arvestatakse ka vabatahtlikuna töötamist) ning erialane koolitus 120 tundi. Neid tingimusi võivad täita ka mitmed just täisealiseks saanud noorteliidrid. Kutsestandardeid arendatakse pidevalt, Kutsekoja kodulehel<sup>12</sup> leiab alati värseima teabe nii standardite, kutset andvate organisatsioonide kui ka inimeste kohta, kellel on kehtiv kutsetunnistus.

<sup>10</sup> Mõnest sellisest portaalist tuleb juttu seitsmendas peatükis „Individaalne nõustav vestlus õpikogemuse esiletoomiseks ja noore toetamine digitaalse portfoolio loomisel”.

<sup>11</sup> Vt lähemalt peatükist 7.3 „Noorsootöötaja enesehoiust ja läbipõlemise ennetamisest”.

<sup>12</sup> Vt <http://kutsekoda.ee/et/kutseregister>.

Inimesele, kes tegeleb noortega, kuid kelle õpitud eriala pole noorsootöö, on kutse omandamine kahekordselt kasulik: ühest küljest annab see tema tööandjale kindluse, et tegu on hinnatud töötajaga, teisalt aga inimesele endale kindlustunde, et tal on ettekujutus nüüdisaegsest noorsootööst ja valdkonna tipptegijad on teda pidanud kutse vääriliseks. Mida enam inimesi omab kutsetunnistust, seda kõrgem on noortevaldkonna maine ja seda kergem leida sellele toetust – nii poliitilist, moraalselt kui ka rahalist. Ka kutsetunnistusega inimene võib töös pädev olla, kuid tunnistus on täiendav tõendus konkureerimisel ning aitab kõrvutada eri nõudeid ja pädevusi, seda ka rahvusvahelises koostöös.

Kui täiskasvanu aitab noore kavatsused, eesmärgid, õnnestumised ja tagasilöögid siduda õpieesmärkidega ja karjääriplaaniga, on lootust, et noor saab lõpuks oma karjääri kujundamisega ise hakkama, teeb häid, kaalutletud valikuid ja seab lati saavutatavale kõrgusele. Tõsi küll, on noori, kes ei vaja siin mingit välist abi ning juhivad oma karjääri teadlikult ise.

### Lisalugemist

Täpsemalt saab noorsootöötaja eesmärkidest ja võimalustest lugeda noorsootöötaja kutsestandardist, vt [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee). Sirvi ka kooli karjäärikoordinaatori, karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustaja kutsestandardeid. Kutsekoja kodulehel on arvukalt kutsestandardeid, millega iseseisvalt või koos noorsootöötajaga tutvumine annab noorele aimu, mida kindla kutsega inimeselt oodatakse.

Noorsootöö rikkalikkusest saab aimu kutseala kirjeldusest, mis asub Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehel <http://www.hm.ee/index.php/www.innove.ee/index.php?popup=download&id=4073>

### Mõttekoht

Kes on sinu ja nende noorte jaoks, kelle heaks töötad, kättesaadavad karjäärispetsialistid? Mida nad pakuvad ja kust neid leida? Kui tihti ja millega seoses oled noortele neid soovitanud?

## 2.2. Kes on noortevaldkonna karjäärispetsialistid ja milline võiks olla koostöö nendega?

Iga noorsootöötaja võib küllaldase nõustamisioskuse ja laia silmaringi korral olla veidi ka karjäärinõustaja<sup>13</sup> rollis – ta ei nimeta end selle tiitliga, aga vestleb oma oskuste piires noorega tõistel teemadel, pakub vajadusel mõned teeotsad ja suunab edasi.

Ehkki iga noorsootöötaja pole karjäärispetsialist, peab ta tundma põhilisi karjäärikäsimusi. Et luua noortele tingimusi arendavaks tegevuseks ja eneseleidmiseks, on kõigil noorsootöötajatel vaja oskust hankida ja jagada noorteinfot. Piisavalt laia silmaringiga täiskasvanu, kes töötab noortega, teab vähemalt üldjoontes eri ametinimetuste sisu ja seda, kuidas neid ameteid õpitakse: selle kohta saab oma teadmisi kontrollida Rajaleidja veebis – karjääriplaneerimist toetavas portaalis – interaktiivse ametitundmise küsimustiku<sup>14</sup> abil. Vaata hakatuseks, kuidas seal noorsootöötajat<sup>15</sup> kirjeldatud on. Kohe pärast küsimustele vastamist näidatakse rohelisega õiged ja punasega valed vastused ning eksimustele jagatakse ka selgitavaid kommentaare.

Noorte karjäärinõustaja ülesanne on toetada noort karjääri kavandamisel – aidata suurendada teadlikkust iseendast, ning hariduse ja tööturu võimalustest, püstitada eesmärgid ja kavandada tegevust, mis viiks soovitud tulemusteni.

Üheks vaheetapiks nende tulemuste saavutamisel on isikliku tõhusa karjääriplaneerimisstiili kujundamine. Karjäärispetsialist abistab noort eneseanalüüsil ja jagab teavet, aga ei anna kindlaid juhtnööre, mida noor oma elus ette peaks võtma. Aeg-ajalt on hea kutsuda karjäärispetsialist noortega vestlema ja oma pakutavaid teenuseid tutvustama või suunata noor nõustaja juurde.

Karjääriinfo spetsialist aitab kaasa nii noore kui ka teiste karjäärispetsialistide (karjäärinõustaja, kooli karjäärikoordinaator) karjääriteabenõudluse täitmisele selles osas, mis puudutab noort ennast, õppimis- ja töötamisvõimalusi, ameteid ja tööturunõudlust. Noorsootöötaja saab maakondlikust karjääriteenuseid pakkuvast keskusest vajalikku teavet, et toetada noort tema karjäärivalikutes, samuti saab suunata noort ise teavet küsima. Peale selle saab koostöös teabespetsialistiga korraldada ettevõtmisi ja kujundada noorteorganisatsiooni või -keskusesse infonurk.

**Märksõnu internetiotsinguks:** noorsootöö strateegia, mitteformaalne õppimine noorsootöös, stardiplats, karjääriteave, karjääriinfo spetsialist, karjäärikoordinaator, karjäärinõustaja<sup>16</sup>.

### Kasutatud allikad

Eesti Noorsootöö Strateegia 2006–2013. (2006) Haridus- ja Teadusministeerium. <http://www.entk.ee/sites/default/files/noorsoot%C3%B6%C3%B6%20strateegia%202006-2013.pdf>.

Noorsootöötaja III, IV, V. Kutsestandard.

[www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10086807/lae/103\\_standard.pdf](http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10086807/lae/103_standard.pdf).

Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus INNOVE karjääriteemaline veeb:

<http://www.innove.ee/karjääriteenused/noustamine>

<sup>13</sup> Karjäärinõustaja on tippspetsialist, enamasti akadeemilise haridusega psühholoog, kellel on lisaks karjäärinõustamise väljaõpe.

<sup>14</sup> Vt <http://www.rajaleidja.ee/akab/?id=11062>.

<sup>15</sup> Vt <http://www.rajaleidja.ee/akab/?id=11062&qid=12285>.

<sup>16</sup> Viimaste kohta uuri lähemalt Rajaleidja portaalist <http://www.rajaleidja.ee/>.

### 3. Noorsootöötaja toetab noorte õppimist – millist õppimist, miks ja kuidas?

#### Selle peatüki läbitöötamise järel suudad ...

... paremini märgata ja väärtustada noorte õpikogemusi ning õppimise mitmekülsust, et aidata noortel õpikogemusi avastada ja mõtestada.

#### Selleks leiad siit:

- formaalse, mitteformaalse ja informaalse õppimise võimalusi,
- väljavõtte reisivärvikust, mis võtab kokku 18 kuud Austraalias,
- näiteid kõvadest ja pehmetest oskustest ning võtmepädevustest.

Kooli õppekavas ettenähtu omandamine pole sugugi ainus viis ja võimalus õppida. Tihti seda nii kitsalt nähaksegi, kuid õppimist on kasulik palju laiemalt mõista. „Targemaks saamise teid on palju,” ütleb Ülo Vooglaid ja loetleb mõned: mäng, looming, matkimine, uurimine, reisisimine, õppimine, mediteerimine jne. Noorsootöö pakub nendeks rikkalikult võimalusi.

Noorsootöö mitmekülgse tegevuse kaudu võivad välja kujuneda noore oskused, teadmised, huvid, hoiakud ja tõekspidamised, mis toetavad ühiskonnas toimetulekut ja kultuuri sisselamist, selle hoidmist ja edasikandmist. Et noor saaks mitmekülgsest areneda, on oluline, et noorsootöötaja oskaks veenvalt selgitada formaalse õppimise kõrval ka teisi võimalusi – mitteformaalset ja informaalset õppimist.

### 3.1. Mida tähendab formaalne, mitteformaalne ja informaalne õppimine?

Tabel 1. Kolme tüüpi õppimise võrdlus Lynne Chisholmi järgi.

	Formaalne õppimine	Mitteformaalne õppimine	Informaalne õppimine
<b>Kus toimub? Näiteid:</b>	Üldharidus-, kutse- ja kõrgkoolis ainetunnis õppides ja uurimistöid tehes, tööalasel täiendõppekoolitusel, konverentsil.	Huvitegevuse kaudu, noortekeskuses, noorteühenduses, noorteprojekti, (üli)õpilasesinduses, malevas, õpilasfirmas, koolitustel, seminaridel, konkursil.	Kõikjal: perekonnaval, reisil, matkal, (klassi)ekskursioonil sõpradega „mitte midagi tehes“, tööülesandeid täites, vahetunnis või lõunapausil kogetu ja kuuldu jne.
<b>Kes pakub/ korraldab õppimist?</b>	Õppetööd <b>pakub</b> haridus- või koolitus-asutus.	Kindlatele rühmadele suunatud õppetöö, <b>mida pakub</b> organisatsioon, projekti- või algatusrühm.	Õppimine <b>igapäevaelu tegevuse kaudu</b> (töö, pere või vaba ajaga seoses).
<b>Kui palju struktureeritud?</b>	Õppe eesmärkide, õppimiseks eraldatud aja ja/või õppijale pakutava toe <b>struktuur on olemas</b> .		<b>Pole</b> planeeritud ega <b>struktureeritud</b> , „lihtsalt juhtub“ muu elu käigus.
<b>Kui palju teadvus-tatud?</b>	Õppimine on <b>õppija teadlik ja tahtlik tegevus</b> .	<b>Vabatahtlik tegevus</b> , milles õppija <b>ei pruugi olla teadlik</b> , et ta õpib, või on vaid osaliselt teadlik.	Enamasti <b>tahtest sõltumatu</b> , kogemuslik, „juhuslik“.
<b>Kui tunnustatud? Noorsootöötaja roll?</b>	<b>Toob</b> asutuse nõuete täitmisel alati kaasa <b>ametliku tunnustamise</b> (näiteks tunnistus, sertifikaat, diplom, tõend). Noorsootöötaja saab aidata neid dokumente kasutada.	Tavaliselt <b>ametlikku tunnustamist ei kaasne</b> , aga seda on siiski võimalik tunnustamiseks esitada (vt käsiraamatu 4. ja 8. peatükke). Noorsootöötaja saab noort aidata selle teadvustamisel, et ta õppis, ja näidata, kuidas seda väärtustada ning edaspidi rakendada.	

#### Uuri lähemalt

Tabelis toodud mõisteid seletab lahti ka lühike artikkel „Mis on mitteformaalne õpe?“ mitteformaalse õppimise veebis <http://mitteformaalne.ee/mis-on-mfo.html>.

Mitteformaalset õppimist noorsootöös aitab mõista ka humoorikas arvutimäng „Sebralehma tegu ehk sebralehma esimesed sammud mitteformaalse õppimise maastikul“ [http://euroopa.noored.ee/files/sebralehm/sebralehma\\_tegu.html](http://euroopa.noored.ee/files/sebralehm/sebralehma_tegu.html).

Õppimise jaotusest ja sellest, milline võiks olla tulemuslik mitteformaalne õppimine noorsootöös, saab lähemalt lugeda Kristiina Pernitsa põhjalikust artiklist „Mitteformaalne – mis mõttes?“, mis on avaldatud kogumikus „Noortest ja noorusest täna: noorsootöölaste artiklite kogumik“ (2007). Artikkel on ka mitteformaalse õppimise veebis: <http://mitteformaalne.ee/mitteformaalne-mis-mottes.html>.

## 3.2. Kuidas mitut laadi õppimine ühel ajal toimub?

Tabeli 1 „Kolme tüüpi õppimise võrdlus Lynne Chisholmi alusel” veergude jaotus ei ole jäik, sest õppimise piirid on hajusad. Programm „Euroopa Noored” toetab näiteks rahvusvahelise noortevahetuse<sup>17</sup> ja noorteseminari<sup>18</sup> kaudu mitteformaalset ja informaalset õppimist. Mitmekultuurilises rühmas või välismaal omandatakse väga palju ka informaalset, kas või kohalikus poes võõrkeeles või käemärkide abil suheldes.

**Mõttekoht.** Millist laadi õppimist võib kogeda autokoolis? Aga sõidueksamil?

Allpool on tekst elust enesest, näitena sellest, milleks on tarvis valmis olla noorsootöötajal, kes soovib noori mõista, toetada ja nõustada. Austraalia farmides töötanud kahekümnendates aastates noormees analüüsib end spontaanselt blogis (ta andis 30. juunil 2010 loa oma sissekannet kärbitud kujul kasutada):

### **L6pp hea, k6ik hea**

Viimased hetked siin igavese p2ikese maal j22nud. T88l pole k2inud paar viimast p2eva, konkreetset koomas olnud lihtsalt:D /---/ Kokkuv6ttt>

„Mida ma selle 18 kuu jooksul 6ppinud olen?

Seda, et head elu nautida peab k6vasti vaeva n6gema, /---/. Enda kohta olen palju rohkem teada saanud, tean kes ma olen mida ma tahan siit maailmast. Koguaeg olen selle kokkuv6tte kirjutise peale m6elnud ja elu h2id asju v2lja m6elnud aga nyd ei tule midagi enam meelde. /---/

Mida olen, n2inud, teinud, kuulnud v kogenud vms mida enam kunagi n2ha, teha, kuulda ega kogeda ei tahaks?

Top number 1 on ilmselt, et enam mitte kunagi ei veaks yhtegi aasia (va. jaapani) ega lisreali naist koju :) Detailidesse ei lasku aga kes teada tahab v2ga see v6ib jaanip2eva ajal kysida :P

Enam kunagi ei tuleks ma poest tagasi ilma kasti 6lleta, kui tean et kodus 6lled otsas.

Mitte yhegi paarikese k6rval-toas ei maga ka ma mitte kindlasti neva eva...

Pendulumi kontserdile ei l2he enam kunagi.

/---/ Mingis rannas olles, kui igav hakkab siis j2ti rentimise asemel loeks raamatut ... Yhegi aasia kutiga ka tgl ei tahaks v2ga l2hedaseks tuttavaks saada, sest nad on ikka suht sniikid vennad.

Suhtes olles, ise komandeeringusse minnnnes, ilmselt l6petaks suhte alati ennem 2ra, diip teema btw /---/ Yhegi elektri aia vahele k2ega torkima ka ei l2heks, sest viimane kord kui seda tegin, 2rkasin natuke aega hiljem selili poriloigus, k2si yleni verine ja tuim... :)

Mida kindlasti tulevikus teha tahan, Austraalia perioodi t6ttu?

Top1 kohe kindlasti, on k6ik maailma benji hypped 2ra teha, kuna omajagu neid juba tehtud on ikka selline korralik pisik sees, mis kuidagi 2ra ei taha minna. Jaapanisse tahan minna aastaks ajaks, seda Austraaliaga tgl seostada ei saaks, aga noh, siin see kirk on syndinud. Oma b2ndi teha :)

Krdi n6me on see kokkuv6tte tegemine ikka, ma enam ei viitsigi.

<sup>17</sup> Vt <http://euroopa.noored.ee/noortevahetus>.

<sup>18</sup> Vt <http://euroopa.noored.ee/noorteseminar>.

**Mõttekohti.** Kas see on pigem erandlik kirjutis või tuleb tihti ette, et noored nõnda arutlevad? Mis siin võib viidata mitteformaalsele ja mis informaaalsele õppimisele? Kas ja kuidas saaksid noorsootöötajana seda eneseanalüüsi toetada<sup>19</sup>? Mille kohta blogijalt lähemalt küsiksid ja miks? Kuidas suunaksid tema meenutusi, et ta prooviks sügavamalt või kaugemale mõelda? Kuidas aidata tal oma kogemust võimalikule tööandjale esitleda? Kuidas tuleb noorsöötaja toime olukorras, kus tema tõekspidamised, hoiakud ja väärtushinnangud kattuvad vaid osaliselt sellega, mida noor väljendab?

Blogipostitus viitas noore õppimise väljaspool kooli ja koolitusi, aga hägusaid piire õppimise jaotuses leiame ka formaalhariduses. Näiteks tehakse ajalootunnis rühmatöö teemal „Renessansiaja Madalmaade linnade kodanlaste käitumisharjumid“, millega saadakse ülevaade 14.–16. sajandi Belgia ja Hollandi kaupmeeste ja käsitöölise igapäevaelust. See on näide nn kõvadest oskustest, mis seeläbi arenevad. Teisalt on võimalik, et nii õpetaja kui ka õpilased õpivad samal ajal mitteformaalselt ja informaaalselt näiteks suhtlemis- ja meeskonnatöö oskusi, aja juhtimist, koostööleheni jõudmist, ülesannete jaotamist ja võimu kujunemist rühmas. Kas ja kui palju õppijad ka oma pehmete oskuste arengut teadvustavad, sõltub tihti sellest, kuidas õpetaja oskab sellele tähelepanu pöörata ja analüüsi suunata. Mitteformaalne õppimine annab kogemusi ja teadmisi, aga laitmatu tulemuse saavutamiseks olulisem on protsess ja selle käigus õpitu.

### 3.3. Mis on kõvad ja pehmed oskused ning mis on võtmepädevused noortevaldkonnas?

- **Kõvad oskused** on niisugused, mida traditsiooniliselt on õpitud aine- ja õppekavade alusel, näiteks **faktiteadmised** bioloogiast, lugemis-, kirjutamis- ja arvutamisoskus.
- **Pehmed oskused** viitavad üldisematele, inimeseks ja inimeste seas olemisega haakuvatele oskustele, näiteks **enesejuhtimine** ja -väljendus, aktiivne kuulamine, loovus, meeskonnatöö- ja eestvedamisoskus – ka neid on hakatud tänapäeval õppekavadesse kirja panema.

Mõlemat liiki oskused on vajalikud ning noorsootöö saab panustada mõlema arengusse ja teadvustamisse. Tihti jäävad märkamata ja teadvustamata mitteformaalne ja informaalne õppimine, mille kaudu noor omandab suure osa oma pehmetest oskustest ja võtmepädevustest (näiteks huviringis, õpilasesinduses, klassiekskursioonil jne, vt tabel 1, peatüki alguses).

Eesti noored on üldiselt aktiivsed arvutikasutajad, aga üsna palju on neid, kellel see piirneb ennekõike meelelahutuse ja e-suhtlusega<sup>20</sup>. Nii võib juhtuda, et noor, kes esitleb end siiras usus oskusliku arvutikasutajana, jääb kontoritöö algelistes võtetes narri olukorda. Hea, kui selle suudab korvata kiire õppimisvõime ja ladus suhtlusoskus. Kõik kolm: IT-kompetentsus ning suhtlemis- ja õppimisoskus on võtmepädevused.



See on ainuke arvutioskusi  
mittenõudev töö, mille leidsin

<sup>19</sup> Eneseanalüüsist ja tagasisidest – mis järjekorras ja kuidas – on võimalik lugeda lähemalt käsiraamatu viimastest peatükkidest.

<sup>20</sup> Kuula Tartu Ülikooli teaduri Andra Siibaku põnevat audioloengut „Murdes müüte digitaalsest põlvkonnast“, mille ta pidas noortevaldkonna seminaril „Interneti ohud ja võimalused“ raames aastal 2010.



Mõiste „võtmepädevus”<sup>21</sup> (ingl *key competence*) viitab millelegi, mis on igas eluvaldkonnas vajalik ning toetab inimese eneseteostust, sotsiaalset ühtekuuluvust, kodanikuaktiivsust ja tööalast konkurentsivõimet. Üha laialdasemalt (Eestis alates programmi „Euroopa Noored” raames toimuva mitteformaalse õppimise tunnustamisest) on hakatud rääkima, et ka noored vajavad võtmepädevuste arengu toetamist. Üleeuroopalises elukestva õppe võtmepädevuste raamistikus on võtmepädevusi kaheksa:

### **Suhtlus emakeeles**

- võime väljendada nii suuliselt kui ka kirjalikult mõtteid, tundeid ja fakte
- võime suhelda sobival viisil

### **Suhtlus võõrkeeltes**

- oskus end võõrkeeles väljendada ja sellest aru saada
- kultuuriliste erinevuste ja mitmekesisuse mõistmine ja tunnustamine
- huvi keelte ja kultuuridevahelise suhtluse vastu

### **Matemaatikapädevus ning teadmised teaduse ja tehnoloogia alustest**

- oskus kasutada loogilist mõtlemist igapäevaelu probleemide lahendamisel
- oskus teha faktidel põhinevaid järeldusi

### **Infotehnoloogiline pädevus**

- oskus kasutada iseseisvalt ja asjatundlikult infotehnoloogia vahendeid
- põhiline arvuti ja interneti kasutamise oskus

### **Õppimisoskus**

- oskus korraldada oma õppimist
- oskus vastutada oma õppimise eest ja sellega seotud takistustest üle saada
- oskus analüüsida ja hinnata oma õpitulemusi

### **Isiklik, kultuuridevaheline, sotsiaalne ja kodanikupädevus**

- oskus suhelda kohasel viisil sõprade, pere ja kolleegidega
- oskus käia läbi eri taustaga inimestega
- oskus lahendada konflikte konstruktiivsel viisil
- ülevaade sellest, mis toimub oma kogukonnas, linnas, riigis, Euroopas ja maailmas
- teadmised demokraatia, kodanikuühiskonna ja inimõiguste kohta
- osalus ühiskonnaelus

### **Algatusvõime ja ettevõtlikkus**

- võime tegutseda oma ideede elluviimise nimel
- loovus ja uuenduslikkus
- julgus riskida
- projektijuhtimisoskused

### **Kultuuriteadlikkus ja kultuuriline eneseväljendus**

- kõik, mis on seotud meedia, muusika, näitekunsti, kirjanduse, kujutava kunsti ja muu sellisega

<sup>21</sup> Mõisteid "pädevus" ja "kompetentsus" kasutatakse noortevaldkonnas vahel sünonüümidena, mõlema ingliskeelne vaste on *competence*. Eestis on levinud ka teine arusaam, mis teeb neil vahet: kompetentsus on see, milleks ollakse võimeline, pädevus on see, mida teha tohib. Näiteks suudaksid paljud juristid sõnastada kohtuotsuseid, aga selleks on voli vaid kohtunikul kohtuprotsessi ajal; noor võib olla kompetentne otsustama oma ühingu finantsasju, aga pädev otsuseid tegema ja lepinguid sõlmima on siis, kui tal on piisavalt vanust ja ühingus vastav roll.

Võtmepädevused on raamistik, mis seob kõvad (nt matemaatika ja IT-pädevused jms) ja pehmed oskused (nt õppimisoskus, kultuuriteadlikkus jms) tervikuks.

Siin ei eristata õppimise konteksti või meetodit, vaid hinnatakse võrdsetl igasugust õpet, olgu see siis formaalne, mitteformaalne või informaalne. Kõik võtmepädevused on tänapäeva ühiskonnas toimetulekul võrdsetl olulised.

Võtmepädevustes on ka kattuvaid ja üksteisega seotud tahke ning suur hulk oskusi hõlmab kogu raamistikku, näiteks:

- iseseisev kriitiline mõtlemine,
- loovuse rakendamine,
- algatusvõime,
- probleemide lahendamine,
- riskide hindamine jms.

Need on olulised kõigi kaheksa võtmepädevuse puhul.

Võtmepädevuste tausta avab mitteformaalse õppimise veebis Elina Kivinukk artiklis „Kiuslikud küsimused ja viisakad vastused võtmepädevustest”, <http://mitteformaalne.ee/vot-mepadevustest.html>.

Ülaltoodud loetelu ja selgitused leiad mitteformaalse õppimise veebist artiklist „Mitteformaalse õppimise tunnustamine”, <http://www.mitteformaalne.ee/tunnustamine.html>. Selles artiklis on juttu ka noorsootõtaja portfoolist, täpsemalt Euroopa portfoolist noorsootõtajatele ja noortejuhtidele – see on Euroopa Nõukogu välja töötatud ühtne raamistik noortega töötavatele inimestele, mille abil hinnata ja kirjeldada oma pädevusi ning leida võimalikke arenguvajadusi.

Programmi „Euroopa Noored” raames toimuva õppimisega seoses on võimalik noorele anda ka noortepass, mis katab nimetatud kaheksat võtmepädevust. Noortepassi väljastatakse veebi kaudu<sup>22</sup>.

### Noortepass on:

- ametlik kinnitus osalemise kohta konkreetset „Euroopa Noored” programmi noorteprojekti;
- selle projekti kirjeldus;
- personaalne kirjeldus projekti käigus ette võetud tegevustest ja osaleja õpitulemustest;
- võimalus muuta programmi „Euroopa Noored” projektide käigus toimuv mitteformaalne õpe nähtavaks;
- selgitus programmi „Euroopa Noored” tegevuste ja selle tulemuste kohta, mida mõistavad ka inimesed väljaspool noortevaldkonda.

Oma võtmepädevusi saab hinnata ja analüüsida ka uues portaalis Stardiplats, kus on selleks eraldi rubriik „Oskused”<sup>23</sup>.

### Mõttekohti

Mida tahaksid lisada võtmepädevustele, kui mõtled oma sihtrühma noortele – et nemad oma kogukonnas hästi toime tuleksid? Kui saaksid luua ise noortepassi, siis millise sa neile koostaksid? Kuidas sinu pakutav noorsootöö toetab noori võtmepädevuste omandamisel?

<sup>22</sup> Vt [www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu).

<sup>23</sup> Loe lähemalt ptk 7.4. „Noorsootõtaja tugi digitaalse portfoolio e portfelli koostamisel portaalis Stardiplats”

### 3.4. Kuidas aidata noortel tõsta teadlikkust oma õppimiskogemusest?

Noorsootõtaja saab tõsta noorte teadlikkust nende õppimiskogemusest mitut moodi.

Näiteks on abiks, kui:

- noorega usalduslikult tema kogemustest rääkida. Selleks, et leida kontakt ja jõuda pinna-pealsest jutust sügavamale, on vaja väga head suhtlemisoskust. Hea noorsootõtaja arendab oma suhtlemisoskust pidevalt. Oluline on aidata noorel mõista, et ka väikeste tegudega on võimalik palju olulist õppida.<sup>24</sup>

**Mõttekoht.** Mis oli viimasel nädalal üks väike asi, millest õppisid sina? Noorsootõtaja, kes märkab väikestes asjades ilu ja õpetlikku, aitab noorel samuti selliseid asju märgata ja iga elujuhtumit õpikogemusena mõtestada.

- Paljud noored ei oska oma õpikogemusi analüüsida, noore jaoks selgub õpitu enamasti hiljem, mistõttu on tihti otstarbekas neid õpikogemuste märkamisel, väärtustamisel ja analüüsimisel toetada.<sup>25</sup>
- Hea võte on pakkuda noorele võimalust täita korduvalt samaseid ülesandeid. Õppimist tajutakse alles samalaadset tegevust korrates – märgatakse paranenud suutlikkust, vahel ka kujunenud vilumust ja meisterlikkust. Samas peaks noorel olema küllaldaselt uusi ülesandeid, et tegevus ei muutuks tüütuks.
- Paljud noorsootõtajad on kogenud, et pakkudes võimalust midagi uut ja teistmoodi teha, võib esimene vastus olla „ma ei oska”. Noorsootõtaja võiks sel juhul tegevust kõrvalt jälgida, lastes noortel ise tegutseda, vajadusel neid aeg-ajalt juhendades, sest siis julgevad noored katsetada ja õpivad sellises koostöös tõenäoliselt rohkem.

Neid soovitusi toetab ka noorsootõtaja kutsestandard, kus toonitatakse, et noorsootõtaja ei tee ise noorte eest tööd ära, vaid loob arendava õpikeskkonna.

Paljud tänapäeva noored tajuvad survet saada prestiižne välismaal õppimise kogemus, et tõsta oma konkurentsivõimet. Noor võib küll selle vastu huvi tunda, kuid samas peljata võõras riigis õppimist ja elamist, sest temani on jõudnud müüte ja hirmujutte, lisaks võib tal vajaka jääda enesesusust.<sup>26</sup>

Kui noor inimene kuuleb noorsootõtajalt või õpilasvahetusega tegelevalt organisatsioonilt midagi, mis ta hirmu välismaal õppimise ja elamise vastu vähendab või tema enda oskusi ja võimekust uues ja heas valguses näitab, võib ta oma seisukohti muuta. Kogemuslik õppimine ja kogemuse muutmine õpikogemuseks tähendab oma vana kogemuse survega võitlemist ja õppimise teadvustamist eneseanalüüsi kaudu. Selle juures võib heade tagasiside andmise oskustega ja laia silmaringiga noorsootõtaja abiks olla.

Noored saavad välismaal õppimise ja raha teenimise kõrval teha mitmete programmide kaudu ka vabatahtlikku tööd. Euroopa Vabatahtlik Teenistus<sup>27</sup> (EVS) on üks sellistest programmidest. EVS toetab ja valmistab noori ette enne ärasõitu, võõrsil<sup>28</sup> ja pärast naasmist, mis pakub turvatunnet ja annab tuge kogemustest õppimisel.

<sup>24</sup> Loe ka dialoogi Euroopa Nõukogu kirjastuse välja antud raamatust „Väärtuste kasvatamine” (2006), lk 80–82, kus noorsootõtaja vestleb noorega, kellel napib eneseväljendusoskust ja kes ei suuda veel näha näiteks oma garaažis noitkemise taga enamasti. Raamat on ka veebis: <http://www.mitteformaalne.ee/assets/files/Veebimaterjalid/vaartuste-kasvatamine.pdf>.

<sup>25</sup> Lähemalt räägivad õpikogemuste kogumisest ja analüüsimisest käsiraamatu peatükid 6–8, lisaks on seal esitatud konkreetsed tööriistu ja näpunäited.

<sup>26</sup> Uuri lähemalt õpirände varalaekest – see on portaali Rajaleidja osa, mis on mõeldud kõigile, kes vahendavad teavet välismaale siirdumise, seal viibimise või sealt naasmise kohta. Vt <http://www.rajaleidja.ee/varalaeakas/>.

<sup>27</sup> Laialt levinud lühend Euroopa Vabatahtliku teenistuse kohta tuleb ingliskeelsest nimetusest *European Voluntary Service* ehk EVS. Eestis vahendab EVSi Euroopa Noored Eesti büroo, vt <http://euroopa.noored.ee/evs>.

<sup>28</sup> EVSi blogist aadressil <http://euroopa.noored.ee/node/963> leiab nii värskeid uudiseid kui ka viiteid noorte blogidele, kes aeg-ajalt oma kogemusi kirjeldavad ja analüüsivad.

Välismaal töötamise teemat, sealhulgas ohte, avab noorte jaoks sobivas keeles Taskuraha portaal: [www.taskuraha.info/?id=32&keel=ee](http://www.taskuraha.info/?id=32&keel=ee)

See ei keskendu vaid välismaal töötamisele, portaali tutvustus on järgmine: „Kui otsid endale tööd ja ei tea, kust alustada, siis heida pilk meie lehele. Vastavalt teemade jaotusele leiad infot töötamise, CV kirjutamise, tööseaduste, vabatahtliku töö ja palju muu kohta.”

### **Märksõnu internetitsinguks:**

mitteformaalne õppimine (*nonformal learning*), informaalne õppimine (*informal learning*), kogemuslik õppimine (*experiential learning*), transformatiivne õppimine (*transformative learning*), õpikogemuse refleksioon (*reflection of learning experiences*), Kolbi kogemusliku õppimise mudel, EVS.

### **Kasutatud allikad**

- Chisholm, L., Hoskins, B., Glahn, C. (2006) Väärtuse kasvatamine. Potentsiaal ja sooritus mitteformaalses õppes. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. Veebis: <http://mitteformaalne.ee/vaartuste-kasvatamine>.
- Chisholm, L. (2007) Konverentsietekanne Tallinnas: Rediscovering the learning continuum: renewing education for democracy. Plenary keynote at the EU Lifelong Learning and Youth in Action Programmes 2007–2013. Ettekandes viidatakse allikatele: Lifelong Learning Communication, 2001; Drawing on the Lifelong Learning Memorandum, 2000.
- Gross, M. (2008) Assessment of prior experiential learning in higher education context. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Kuurme, T. (1999) Kogemus kui fenomen ja tema tähendus kasvatuses. (3. ptk). Rmt.: Õppija kogemus kui kooli humaniseerimise keskne probleem. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli kirjastus.
- Rannala, I.-E. (2007) Noortest ja noorusest täna: noorsootööalaste artiklite kogumik. Tallinn: Eesti Noorsootöötajate Ühendus.
- Vooglaid, Ü. (1999) Lastekodu kui kasvukeskkond: harjutusi ja ülesandeid lastekodu kasvatajatele ja juhatajatele. Tallinn: SOS Lasteküla Eesti Ühing.

## 4. Võimaluste loomine noortele mitteformaalse õppe kaudu

### Selle peatüki läbitöötamise järel ...

... suudad veenvamalt kutsuda noori olema aktiivne ja lööma kaasa,  
... oskad selgitada, miks eelistatakse tööle kandideerides noori, kes on kasutanud mitteformaalse õppimise võimalusi,  
... suudad oma töös noortega senisest paremini mitteformaalse õppimise potentsiaali rakendada.

### Selleks leiad siit:

- põhjendusi, miks noor võiks mitteformaalses õppes osaleda,
- värbajate vaatenurki selle kohta, millist noort tööandjad ootavad,
- mõtteid noorte motiveerimiseks ja kaasamiseks,
- lihtsa mudeli noortele paraja raskusastmega tegevuse leidmiseks.

Paljud noorte tegevused võivad sisaldada mitteformaalset õppimist. Tihti on kasu sellest, kui noorsootöötaja aitab noortel leida ennast kõnetava tegevuse, seda kavandada ja sooritada, saadud kogemusest õppida ning asuda uusi ülesandeid täitma. Vahel saab noor selle kõigega hästi hakkama ka omal käel – sel juhul on tal avaldunud enastjuhtiva õppija jooned. Õpiühiskond vajab enastjuhtivaid õppijaid ja elukestvat õpet. Nii Eestis kui ka Euroopas tunnustatakse seda põhimõtet ja mitteformaalse õppe toetamine on osa sellest kursist.

### 4.1. Mitteformaalse õppimise tähtsus noore ning tööandja pilgu läbi

Enne kui jõuame mitteformaalse õppe võimaluste loomise juurde, on tarvis mõista, missugust kasu see noortele anda võib. Noorena on inimene eriti vastuvõtlik – ta on valmis katsetama, ennast proovile panema ning palju energiat kulub eneseleidmiseks. Olles ise noorena tegus noortevahetusega seotud organisatsioonis ja vabatahtlikuna tegev, rõhutab Piret Puss, praegune Eesti Personalitöö Arendamise Ühingu (edaspidi PARE) tegevjuht, et koolis on küll võimalik olla aktiivne, näiteks õpilasesinduses, huviringis, lüüa kaasa projektides, aga milles hea ollakse, ei tarvitse seal esile tulla, sest koolis pole alati piisavalt võimalusi end teostada. See pärast oleks hea, kui noored ennast oma huvide ja hobidega proovile paneks mitmesugustes organisatsioonides ja valdkondades – koolis ja väljaspool. Piret meenutab, et AIESECis tuli teha projektijuhtimist, õppida meeskonna juhtimist, pidada partneritega koostöölabirääkimisi, viia läbi esitlusi – seda kõike teeb ta iga päev ka praegu.



*„Kullos tegutses kaua kinostuudio Noorfilm, kust on tulnud palju Eesti operaatoreid, kaameramehi, režissööre. Huvist kasvab sageli eriala.”*

**Andres Idla**, huvikeskus Kullo, direktori asetäitja spordivaldkonnas.

## Mitteformaalse õppe hüved noorte jaoks:

- parem enesetundmine,
- suurem enesekindlus,
- noored peaksid lähtuma iseenda huvidest ja ambitsioonidest ega olema liialt mõjutatud üleüldisest trendist (nt popkultuur, edukultus, „kõik ülikooli” buum),
- eriala peaks valima oma annete järgi – nõnda on head eeldused töötada kogu elu just selles valdkonnas, mis loomulikult hästi välja tuleb,
- teadlikkus oma tugevatest külgedest ja arenguvajadustest,
- teadmised paljudest organisatsioonidest ning võimalus leida endale sobiv, millises on soov töötada – millega noore väärtused kõige enam haakuvad, millesse saab anda oma panuse ja end teostada,
- julgus edasi liikuda ja proovida muud tegevust, saada uusi kogemusi ja teadmisi,
- palju õppimisvõimalusi,
- kontaktide, usalduslike ja lähedaste suhete loomine,
- võimalus muuta enda ja teiste elusid, oma kogukonda paremaks teha,
- võimalus võtta ülesandeid, olla projektijuhi rollis.

Kõik see valmistab noori ette tööeluks – ja mitte üksnes tööeluks, vaid eluks üldsel

Tööandja otsib eelkõige teavet kandideerija oskuste kohta, ent on levinud müüt, et see puudutab ainult ametlikke töökogemusi. Ent pole oluline, kas oskused on saadud eelmistest töökohtadest või muu tegevuse käigus, milleks võib olla kõik mitteformaalse õppe alla kuuluv. On vaja, et noor oskaks CVs lahti kirjutada, mille poolest tema mingi kogemus sellel kandideerimisel kõnekas on<sup>29</sup>. See kõik annab tööandjale noorest hoopis teise pildi, kui lihtsalt koolide ja endiste tööandjate nimede loetelu.



Estraveli personali- ja kvaliteedidirektor **Katrin Alujev** hindab noorte mitteformaalset õppimist väga kõrgelt:

*„Mitteformaalsed õpikogemused on tegelikult hästi olulised, sest näiteks kui õpilane otse koolipingist tuleb (ükskõik, on see keskkool, ülikool, kutsekool) ja tal ei ole veel mingit töökogemust, on need CVD kõik ühesugused. Väga raske valida ja eristada.”*

Noored, kes jõuavad personalivalikul lõppvooru, on tavaliselt kooli kõrval midagi veel teinud.

*„Nad on reeglina palju asjalikumad, paistavad teiste seast kohe silma, sest neil on olemas juba mingisugused kogemused: nad on viinud mõnda projekti läbi, suhelnud erinevate inimestega, puutunud kokku erinevate probleemidega, nad on pidanud mõtlema ja leidma lahendusi, organiseerima, pidanud võib-olla sponsoreid otsima, nad on innovaatilisemad, loomingulisemad, paindlikumad, nad on palju julgemad ja suhtlemises avatumad.”*

Iga tööandja uurib kandideerija tausta, et hinnata tema sobivust ametikohale ja organisatsiooni. Mille põhjal valik tehakse? Tähtis on see, mida kandideerija kirjutab endast soovivaldusse, motivatsioonikirja ja CVsse, aga oluline on ka tema internetitaust ja vahel ka soovitusel.

<sup>29</sup> Üks näide selle kohta on kaheksandas peatükis, kus noor toob tööle kandideerimisel esile oma korvpallimängu kogemuse.

Küsimus nii noorele kui ka noorsootõtajale: kumba sorti jälgi oled veebi jätnud?



Mitteformaalse õppimise ja kogemuste taga näeb **Piret Puss** selliste tööoskuste omandamist nagu töödistsipliin, kokkulepetest ja kellaaegadest kinnipidamine, ametikirjade vormistamine, asjaajamine ja pühendunud töötgemine, mis tagab kvaliteedi.



*„Noored peaksid kasutama kõiki võimalusi, mis neile õppimise ajal avanevad – õppereisid, praktika ja töövarjundus. Mitte lihtsalt, et lähen, olen ja vaatan, mis saab. Noored peavad jätma endast märgi, sest häid inimesi pannakse alati tähele ja keegi ei taha andekaid ja suure potentsiaaliga inimesi ära saata. Ei olegi nii oluline, kui kõike veel ei osata, oluline on näidata, et oled hea suhtleja, valmis õppima, suuteline kohanema ja hea töötaja – see on kõige põhilisem.”*

Piret Pussi sõnul on paljudel organisatsioonidel välja töötatud oma õppeprogrammid, kuid enne tahetakse näha, kas noor sobib organisatsiooni ja on hea töötaja, alles siis ollakse valmis õpetama, kuidas käib põhitöö. Neid oskusi annab valdavalt informaalne ja mitteformaalne õppimine, mis võib toimuda nii koolis kui ka mujal.

Seega on mitteformaalne õppimine formaalse õppimise kõrval noore jaoks tööellu astumisel väga tähtis.

## 4.2. Mida saab noorsootõtaja teha võimaluste loomisel mitteformaalseks õppeks?

Millised on noorsootõtaja võimalused mitteformaalse õpikogemuse tingimuste loojana? Mida peaks töös noortega silmas pidama, et noortel oleks võimalik oma tegevusest mitmekülselt õppida?

Noorsootõtajast sõltub väga palju: tähtsad on tema elurõõm, mõistmine, suhtumine, pühendumine, kogemused, enesehoiu oskused jne. Oluline on noorsootõtaja pidev enesetäiendamine ja enesemääratlemine, teadmiste kogumine. Noortevaldkonna tööpõld on nii lai ja võimalusterohke, et üks inimene ei jõua kõigega heal tasemel tegeleda. Sellegipoolest peaks noorsootõtaja aru pidama, millises valdkonnas ta soovib tegutseda ja millele tal on parimad eeldused ja motivatsioon pühenduda, ning lähtuma sellest oma tegevuse planeerimisel ja koostöökokkulepete sõlmimisel. Noorsootõtajad, kes on selle üle põhjalikult mõtisklenud, on saanud eneseanalüüsi mudeli, mille abil toetada ka noori karjääriplaneerimisel ja tööelus toimetulekul – ka siis, kui olemasolev töö või käsil olevad õpingud tunduvad tupikteena<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Üks näide selle kohta on kaheksandas peatükis, kus noor toob tööle kandideerimisel esile oma korvpallimängu kogemuse.

<sup>30</sup> Selles olukorras toimetulekut avab humoorikalt Spencer Johnsoni raamat „Kes näppas minu juustu? Mõistujutt sellest, kuidas muutustega tööl või eraelus toime tulla“ (eesti keeles välja andnud kirjastus Väike Vanker, 2001).

## Keskkond

Paljud füüsilise ja sotsiaalse keskkonna tegurid mõjutavad noort märkamatult. Töös noortega on väga tähtis nii füüsiline ruum, kus tegevus toimub: miljö, avatus, ruumipaigutus, plakatid, kui ka „sotsiaalne ruum”: koduleht, tähelepanu, märkamine, rääkimine, tervitamine, suhtlemine, aja võtmine isiklikuks suhtlemiseks, konstruktiivse tagasiside andmiseks jne. See kõik mõjutab noore enesetunnet: kas ta on oodatud ja kas temaga arvestatakse. Seega algab noorsootöö juba enne noortega kohtumist.

## Kaasatus

Kaasatus on tänapäeva noorsootöö üks olulisem põhimõte. Kuidas kaasatus viib mitteamalase õppimiseni?<sup>31</sup>

Noorsootöö strateegias on rõhutatud liikumist passiivsest osalusest aktiivse osaluse suunas:

- Passiivne osalus – osaletakse ühiskonna pakutavas tegevuses.
- Aktiivne osalus – noored ise tegutsevad ja pakuvad otsuseid.

Noortele tuleb anda vabadust, valikuid ja vastutust nii tegevuse planeerimisel kui ka elluviimisel, mitte niivõrd valmis lahendusi või kellegi kolmanda ettemääratud tegevust. Noorsootöö ei kutsu noori pelgalt osalema, vaid ise tegema, algatama ja otsustama. Osalus on „lihtsalt olemine” vastand: noor ei uju kogu aeg päri voolu, vaid liigub vahel omal algatusel muus suunas ja tõmbab ka teisi kaasa.

Seda saavutada pole alati lihtne. Esmalt on vaja leida ühine keel ning võita usaldus, et noored tajusid tunnustust – et nende arvamus ka päriselt loeb. On tarvis, et nad julgeksid ja tahaksid võtta vastutust. See saab sündida vaid siis, kui noortel lastakse piisavalt ajada „oma asja” ühishuvidest lähtuvalt, tekitada oma ideid ja kehtestada ka oma reegleid. Loomulikult on tähtis, et noored sooviksid ja suudaksid haakuda või vähemalt dialoogis olla kogukonna kokkulepete, väärtuste, normide ja nende kandjatega – see on osake osalusdemokraatiast.

Noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, kaasates neid otsuste tegemisse, esitamata seejuures nõudeid noorte tõekspidamistele, võimetele, oskustele, teadmistele ega majanduslikele võimalustele. Noorsootöös luuakse tingimused mitteamalaseks õppimiseks, eelkõige kogemuslikuks õppimiseks tegevuse ja suhtlemise kaudu. Selle õnnestumiseks oleks tarvilik kaasata noori juba tegevust kavandades, arvestades nende võimeid, võimalusi, vajadusi ja huve. Kaasatus on noorte aktiivsuse ja (noorte)organisatsioonide arenemisvõime tähtis tegur. Et noored oma kogemusi enda jaoks mõtestaksid, peavad nad tundma seotust – tunnetama oma tegevust enda omana, enda loodu ja läbimõelduna. Seega on noorsootöötaja ülesanne eelkõige luua noortele võimalusi: tutvustada, vahendada, suunata, toetada ja julgustada.

Järjest suuremat tähelepanu tuleb pöörata noorte vaimsele aktiivsusele. Öeldakse, et „töörõnib kätest pähe” – enam pole töömaailmas määrava tähtsusega mingid konkreetsed töövõtted, pigem on olulised õpi- ja kohanemisvõime, oskus igas olukorras toime tulla, uuen-  
dusmeelne mõtlemine ja koostööoskused. Ka see on juba suur edusamm, kui noored ise mõtleavad ja arutlevad, mida nad tahavad, mis neid huvitab, leiavad ühisosa ning vahendeid, kuidas seda ellu viia.

Selleks pakuvad häid võimalusi näiteks noorte osaluskogud (maakondlikud noortekogud ja kohaliku tasandi noortevolikogud) ja noorteühendused, -algatused, -vahetused, -seminarid jne, kust saab koguda ka esimeses peatükis nimetatud kultuurilist kapitali – kuidas suhelda ametnike, meedia ja huvikaaslastega.

<sup>31</sup> Lisalugemist: kaasatuse mõjust ja tähtsusest, aga ka kaasamise võimalustest ja seda takistavatest teguritest annab põhjaliku ülevaate T-Kit'i käsiraamat „Sotsiaalne kaasatus”, tõlge eesti keelde: SA Archimedes Euroopa Noored Eesti Büroo. Selle saab alla laadida ka internetist aadressil [http://euroopa.noored.ee/files/T-Kit\\_08\\_Sotsiaalne\\_kasatus.pdf](http://euroopa.noored.ee/files/T-Kit_08_Sotsiaalne_kasatus.pdf).



## Uuri lähemalt

Vennik, E., Tamm, D. (2008) Osale. Ütle, kui mõtled! Tallinn: Eesti Noorteühenduste Liit. Lahedas toonis taskuformaadis raamat noortele, sisaldab palju värvikaid näiteid ja kaasakis-kuvaid mõtteateri. Leitav ka veebist: [www.noortekogud.ee](http://www.noortekogud.ee).

Eesti Noorteühenduste Liit on avaldanud ka käsiraamatu „Noorte kaasamine ja osalus”, mis avab noortevolikogude ja maakondlike noortekogude olemuse ja on kättesaadav veebist <http://noortekogud.ee/?module=news&id=10>.

## Mitmeid põnevaid aktiivse osaluse vorme:

osale.ee; sinanoored.ee; aiesec.ee; www.koosvmeste.ee; osiklubi.blogspot.com.

AECEE antenna'd ehk piirkondlikud organisatsioonid – otsi näiteks linna järgi AECEE Tartu, AECEE Tallinn.

Õpilasesinduse (ÕE) aabits: <http://opilasliit.ee/uploads/dokumendid/aabitsnetti.pdf>.

Eesti Õpilasesinduste Liit: <http://www.escu.ee/organisatsioon.htm>.

Taani kultuuriruumist pärit Eigil Kjærgaardi ja Rima Martinienien' provokatiivse käsiraamatu „Demokraatiale viis korda „elagu!”” (1996) abil saab koolikeskkonna elama panna. Raamatus on palju meetodeid ja mõttekohti õpilaste, juhtide, õpetajate, lapsevanemate ja ühiskonna tarvis.

Väärtuslikud mitteformaalse õppimise ja kogemuste saamise kohad võivad olla maailma-vaatel ja usul põhinevad ning erivajadustega inimeste ja vähemuste ühendused. Enamik neist ei kaldu äärmustesse, mistõttu pole põhjust neis õpitut varjata.

*„Koguduses võib noor kogeda õppimist läbi erinevate vastutusvaldkondade, mis on talle usaldatud [toimetaja rõhutus]: näiteks jumalateenistuse tehnika ja helivõimendusega tegelemine, teenistuste iseseisev läbiviimine kokkulepitud ajal (koostöös teiste noortega), noortelaagrite tootlustamine ja isemajandamine, õhtujuhi töö laagris (esinemisoscuse arendamine)...”*



**Anniki Dils, Kaie Tilk, Kristiina Kalistru, Paavo-Peeter Ainla, Tallinna Mustamäe Kristlik Vabakogudus, noorteliidrid.**



*„Iga päev pakub noorele inimesele mingeid uusi kogemusi. Läbi õpikogemuse üllatab inimene iseennast ja teisi.”*  
**Margot Mängel, Gustav Adolphi Gümnaasiumi huvijuht.**

Mitteformaalne õppimine annab parema enese tundmaõppimise kõrval tohutul hulgal võimalusi ennast ületada. Selleks et noored end ületada saaksid, tuleb neile pakkuda tegevust ja ülesandeid, mis nad n-ö muga-vustsoonist<sup>32</sup> välja tooks. Noored ütlevad vahel, et see või teine asi ei paku (enam piisavalt) pinget. Pingutust nõuavad ja õpikogemust annavad näiteks küsitluse või korjanduse korraldamine, ettekande tegemine, sündmuste organiseerimine, kirja või kutse vormistamine, põletavale küsimusele vastuse leidmine, kokkuleppe saavutamine ja sõlmimine jne. Iga noor võiks leida endale kõneka teema ja mõneks ajaks koostöös mõttekaaslastega sellele pühenduda, et end proovile panna.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Huvitavat kuulamist: Artur Taevere raadioloeng „Sotsiaalsest ettevõtlusest” – toonane Heateo Sihtasutuse juhataja räägib innustavalt lugusid, mis pakuvad ideid ja avaramat maailmapilti ka noortele ja noortega töötavatele inimestele. Seda ja veel vaimukaid 45minutilisi muusikaliste vahelapadega loenguid saab alla laadida „Radio Ööülikooli” saatesarja veebiaadressil [www.ylikool.ee/et/13/artur\\_taevere](http://www.ylikool.ee/et/13/artur_taevere).

<sup>33</sup> Üks põnev näide, kuidas seda Eestis praktikas tehakse, on haridusprogramm SINA ehk „Suured Ideed Noorte Algatusel”, vt <http://www.sinanoored.ee/>.

### 4.3. Kuidas seada latt parajale kõrgusele?

Arusaadavalt on iga noor oma võimete ja valmisolekutega erisugune ja pidevas arengus. Ülesanne, mis on ühe jaoks lihtne ja igapäevane, võib teise jaoks olla harjumatu ning pingutust nõudev. Sellepärast on oluline, et noorsootöötaja tunneks võimalikult lähedalt noori, kellega ta töötab – siis oskab ta vajadusel sobivat rolli ning õiget abi pakkuda. Tabel 2 seletab, missugust pingutust võib tegevus noorelt nõuda ning kui põhjalikku juhendamist ta võib vajada.

**Tabel 2. Pingutuse suurus ja noorsootöötaja vajalik toetus.**

Pingutuse tase	Mis iseloomustab tegevust	Vajadus juhendaja või toe järele
<b>Mugavustsoon</b>	Mugav, tuttav, turvaline, lihtne, ei nõua pingutust. Aeg-ajalt võiks noorsootöö ka sellist tegevust pakkuda, aga kui „ei paku piisavalt pinget“, jääb noor tulemata ja mõni koguni solvub, nagu oleks teda lapsena koheldud.	Ei vaja tuge; võib vajada uusi ülesandeid, et mitte tüdineda ja saada innustust eneseületamiseks.
<b>Pingutustsoon</b>	Pingutust ja keskendumist nõudev, harjumatu, uus, raske, proovikivi. Suurem osa noorte tegevusest, eriti omaalgatused, võiks tuua noori sellesse tsooni.	Võib vajada noorsootöötaja ja kaaslaste tuge ning julgustamist, liitlast, mentorit. Vaja võib olla ka eeskuju, rollimudelit või osutamist heale kogemusele. Palju kasu
<b>Lähima arengu tsoon<sup>35</sup></b>	Sarnaneb pingutustsooniga, kuid need ülesanded kätkevad eriti suurt arengupotentsiaali ning eeldavad noorelt eneseületamist. Siia kuuluvad ülesanded, mis toe ja juhendamiseta ei teostu, ent toe abil viiakse edukalt ellu. Igapäevase noorsootöö põhiküsimuseks on selle tsooni piiride äratundmine ja noorte rakendumine selles.	võib olla sellest, kui noorsootöötaja annab konstruktiivset tagasisidet <sup>34</sup> , aitab tegevust ja selle tulemusi sõnastada ja üldistada, õppetunde avastada ja vajadusel ka kirja panna.
<b>Paanikatsoon</b>	Ummik, kurnatuse ja ülemäärase stressi seisund, lootusetuse ja ebaõnnestumise tunne, hirm ja häbi; pingutus on muutunud üle jõu käivaks. Paremini, kui noored väga tihti sinna ei jõua.	Vajab abi ja ennetavat sekkumist ning selgitust, miks see ülesanne võib osutuda praegu liiga raskeks.

Käsiraamatus tihti kõne all olev enda arengu sõnastamine omandatud oskusteks võib olla näiteks 16aastase Kristo jaoks olla pingutustsoonis, kuid 26aastase Timo jaoks paanikatsoonis, eriti kui Timo on olnud mõnda aega töötu või kui tal on vaja vestelda inimesega, kellest sõltub töölesaamine. Samal ajal oskab Timo hõlpsalt koostada sündmuse eelarvet ning Kristo lükkab seda hirmunult aina edasi. Eespool kirjeldatud tsoonides liikumine on seega individuaalne – ka nende läbimise tempo ja mugavustsooni laienemise kiirus on igaühel oma ja sõltub paljudest teguritest.

<sup>34</sup> Konstruktiivset tagasisidet ja selle andmist on selgitatud viiendas peatükis.

<sup>35</sup> Lev Vögotski mõiste.

Pingutuse eri tasemeid on noorte tegevust kavandades hea omavahel kombineerida. Näiteks on noore arengule kasuks, kui tal pingutuse järel lastakse mõni aeg mugavustsoonis olla, sest see võimaldab saadud kogemust vabalt omaette analüüsida ja mõelda oma soovidest, tegutsemisest, tulemustest ja õpitust – reflekteerida. Refleksioon<sup>36</sup> nõuab juba ise pingutust ning on keerulisem, kui samal ajal tuleb keskenduda raskele tegevusele või puudub turvaline keskkond.

Innustav näide mitteformaalse õpivõimaluse loomisest, mis pakub pingutust ja eneseületust nõudvaid ülesandeid, aga ka eneseanalüüsi toetavaid rahulikumaid etappe, on noorteball.

*„Noorte endi korraldatav kevadball on hakanud elama oma elu. Seda pärandatakse ühelt korraldajalt teisele kui sotsiaalset hüve või eelist. Selle ümber on loodud terve legend ja sotsiaalne võrgustik, sellega tegelemine iseenesest on privileeg. Õppimiskohtade analüüsimiseks saab siin kasutada noorte enda korraldatavat teabepäeva, kus noored tutvustavad ja jagavad soovitusi järgmistele korraldajatele. Need kogemused on isiklikud, omakasupüüdmatud, lõbusad ja inspireerivad.”*

**Margot Mängel**, Gustav Adolfi Gümnaasiumi huvijuht.



### **Kevadball on näide tegevusest, millega noorsootöötaja täidab korraga mitut eesmärki:**

- Tee vähem, jõuad rohkem – usaldades ning delegerides noortele tegevust ja ülesandeid jääb sulle rohkem aega valmistuda uuteks projektideks ja tegeleda noortega isiklikult.
- Vabadus ise mõelda ja otsustada. Noored kavandavad tegevust ise, on kaasatud ja vaimset aktiivsed, leiavad huvikohaseid võimalusi ning lahendusi.
- Vastutus oma tehtud otsuste eest, õnnestumine või ebaõnnestumine on noorte enda kätes. Noortel tekib loodu suhtes omanikutunne ning nad soovivad, et see jääks kestma ja kanduks edasi.
- Tagasiside tegevuse käigus – korraldusele elatakse kaasa, osaletakse koosolekutel, innustatakse, rõõmustatakse, öeldakse välja „hea mõte!”, julgustatakse, vajadusel suunatakse. Tuntakse huvi selle vastu, mis on valmistanud muret ja rõõmu, millised ülesanded kellele eriti hästi sobisid jne.



*„Noorele on väga oluline, kui talle öeldakse, mis tal hästi välja tuleb – võib-olla ta ei teagi seda ja kodus ka ei märgata. Kui noore anded avalduvad mingi tegevuse käigus, peaks noorsootöötaja selle esile tooma. Noorsootöötaja ülesanne on märgata ja kasutada ära noorte annet.”*

**Piret Puss**, PARE tegevjuht.

- Noorte tegevuse analüüs ja õpikogemuste mõtestamine, järgmisele põlvkonnale tehtu pärandamine eeldab kogetu läbimõtet (soovitavalt ka kirjalikult projektimappi või muus vormis salvestamist): mida tulevastele korraldajatele soovitada, mida teisiti teha, mis läks hästi, millele tähelepanu pöörata jne.
- Edasiliikumine – mida saadud kogemuse valgusel edasi võiks ette võtta, millised mõtted ja huvid on tekkinud, keda veel kaasata jne.

<sup>36</sup> Refleksiooni toetamise ja eneseanalüüsi meetodite rakendamise kohta praktikas saab lähemalt lugeda käsiraamatu 6. ja 8. peatükist. Seitsmendas peatükis on mõiste ka täpsemalt määratletud, vt 7.3 „Noorsootöötaja enesehoiust ja läbipõlemise ennetamisest”.

Noored peavad oma tegudega saama tõestada, et neid võetakse tõsiselt. Paljud on töö-elu alguses või ettevõtlusega alustades saamatuse nõiaringis: selleks et midagi korda saata, on vaja vahendeid ja kõikvõimalike partnerite toetust. Aga toetuse ja vahendite saamiseks on tihti vaja, et juba oleks midagi ette näidata – küsitakse: „Tore plaan küll, aga mida sa seni teinud oled?” Vabatahtlik töö, noorteprojektide kirjutamine ja elluviimine ning muu noorsootöö võib aidata noorel varakult kujuneda ennastjuhtivaks õppijaks ja iseseisvalt mõtlevaks inimeks.

Noorsootöötaja saab oma töö korraldada nii, et see lubaks noorte soovidel avalduda ja täituda – selleks peab andma noortele võimaluse ja vabaduse. Vahel nõuab see noorsootöötajalt suurt kannatlikkust ja heatahtlikku kavalust<sup>37</sup>, juhtimisvõtete, sotsiaal- ja arengupsühholoogia tundmist jne.<sup>38</sup>

**Märksõnu internetiotsinguks:** kaasatus, sotsiaalne õppimine, noorsootöö strateegia, lähima arengu tsoon (ingl *zone of proximal development*), Lev Vögotski (inglispäraselt Lev Vygotsky), arengupsühholoogia, mitteformaalne ja informaalne õppimine, sotsiaalne ettevõtlus.

### Kasutatud allikad

Chisholm, L., Hoskins, B., Glahn, C. (2006) Väärtuse kasvatamine: potentsiaal ja sooritus mitteformaalses õppes. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. <http://mitteformaalne.ee/vaartuste-kasvatamine>.  
Haridus- ja Teadusministeerium. (2006) Noorsootöö strateegia 2006–2013. Tartu. <http://www.entk.ee/noorsootoo%20strateegia.pdf>.  
Mitteformaalse õppimise veebileht: <http://www.mitteformaalne.ee/>.  
Osalusveeb: <https://www.osale.ee/>.  
Haridusprogramm „Suured Ideed Noorte Algatusel”: <http://www.sinanoored.ee/>.

---

<sup>37</sup> Noorsootöötaja Ilja Golombi mõiste.

<sup>38</sup> Üks võimalus on seda õppida noorsootöötaja põhitadmiste ja -oskuste koolitustel Tallinna Pedagoogilises Seminaris, mida aastatel 2010–2013 programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine” raames tasuta korraldatakse.

## 5. Noortele antav tagasiside ja konstruktiivse tagasiside põhimõtted

Selle peatüki läbitöötamise järel suudad meisterlikumalt tagasisidet anda, nii et sellest oleks hea õppida.

### Selleks leiad siit...

... selgitusi, miks on tagasiside andmine tihti raske ja keeruline ning mida neile tõdemustele toetudes ette võtta,  
... mis on konstruktiivne tagasiside ja kuidas seda anda,  
... milliseid karisid tagasiside andmisel vältida.

Noortevaldkonnas tekib sageli küsimus, kuidas anda tagasisidet rohkem ja vähem õnnestunud tegevusele ning tegevuse käigus ilmnenud tugevate ja nõrkade külgede kohta. Olgu tegemist noore, asutuse juhi või kolleegiga – oskuslikult antud positiivne või negatiivne konstruktiivne tagasiside võib olla tõhus tööriist nende arengu toetamisel.

Hea noorsootöötaja oskab oma mõtteid selgelt ja siiralt välja öelda ja võib juhtuda, et tema tegevus mõjutab noorte elu ka aastate pärast. Tagasisidega puutuvad kokku kõik inimesed nii oma töö- kui ka igapäevaelus, kuid sageli ei juurelda pikemalt selle üle, kuidas sõnum soovipäraselt kohale jõuaks. Neil, kes noortega tegelevad, tuleb tihti tagasisidet anda ja võtta ning seetõttu on hea sel teemal oma teadmisi ja arusaamu värskendada.

Vanusest olenemata on kõigil inimestel oluline saada peegeldust oma tegevuse kohta, eriti siis, kui mõnd ülesannet esmakordselt täidetakse ja kogemusi napib. Noortevaldkonnas töötades ei tohiks unustada kiitmist, märkama peab tugevaid külgi ja õnnestumisi, ent tähelepanu on vaja juhtida ka arendamist vajavatele oskustele. Tagasisidel võib olla palju vorme alates juhuslikust tunnustavast pilgust kuni planeeritud pikema vestluseni. Tagasiside näitab noorele, et tema tegevust ja mõtteid märgatakse, ning see innustab tegutsema.

Oluline on luua sõnumi vastuvõtmiseks soodsad tingimused ning enne põhjalikuma ja ettevalmistatud tagasiside andmist tuleks veenduda, et saaja on selleks valmis. Tagasiside andmine on mõistlik ajastada nii, et noor jõuaks tagasisidet analüüsida ja saaks sellest abi juba tagasiside andmise ajal.

Kui noored korraldavad näiteks festivali, on neil vahel vaja ka jooksvat tagasisidet, mis toetab ja ergutab edasi tegutsema. Suuremat või pikemat tegevust kokku võttev tagasiside peaks olema põhjalik ja aitama noorel üldistada varasemaid tähelepanekuid. Pärast sündmust on vaja anda põhjalik ja kokkuvõttev tagasiside, sest see on soodne võimalus emotsioone korrastada ja sõnastada, kuidas edaspidi tegutseda, mida oleks mõistlik korrata ja mida teha teistmoodi.

**Sellise aruteluga saab vältida ka patuoinate teket – muidu võib seltskond leida mõne, kelle kaela kõik tegevuse käigus ilmnenud puudused ajada. Kui nõnda on kord juba juhtunud, võib see rühmas ja organisatsioonis harjumuseks saada ning siis ei ole pea kellelgi enam turvaline koostööd teha. Kuidas konstruktiivset arutelu korraldada?<sup>39</sup>**



<sup>39</sup> Vt lähemalt kuuendast peatükist „Rühmaarutelu õpikogemuse esiletoomiseks”.

## 5.1. Konstruktivse tagasiside olemus ja eesküju selle andmiseks

Noored võivad olla väga tundlikud, nagu me kõik vahel oleme – igal inimesel on omad hellad kohad. Raskusi, vaelevastust ja suuremaid või väiksemaid viperusi tuleb noortevaldkonnas tihti ette: uute asjade katsetamine ongi osa noorsootööst, nii noorte, aga tihti ka noorsootöötajate jaoks. Kõige halvem on segane ja umbisikuline tagasiside, näiteks: „Meil siin arvatakse, et sa tuled enam-vähem toime küll, aga sul on ikka pikk tee veel minna ka.” Sedalaadi sõnastus võib viidata tagasiside andja ebakindlusele või soovimatusele süveneda.

Tagasiside andmisel tasub niisiis hoolega jälgida, et öeldakse niipalju kui vaja ja ikka tegevuse, mitte inimese enda, näiteks tema iseloomuomaduste, hoiakute, väärtuste, tööspidamiste ja vaadete kohta. Inimese isikuomaduste tagasisidestamiseks on vaja väga head kontakti ja ka siis võib vestlus ebaõnnestuda, sest nii isiklikku peegeldust on raskem vastu võtta, isegi kui see on mõõdukas, heatahtlik ja õiglane.

Tagasiside on konstruktivne siis, kui selle andmise viis ja aeg toetab arengut.

### Mis iseloomustab konstruktivset tagasisidet:

- on konkreetne ja ühemõtteline,
- sõnum on selge ja arusaadav ning toetab arengut,
- tagasiside andja väljendab oma tähelepanekuid ja vajadusel tundeid iseenda nimel, minavormis,
- vajadusel tehakse ettepanekuid.

### Sageli ei osutu konstruktivseks tagasiside, mis:

- jääb liiga üldiseks ja ebamääraseks,
- käsitleb isikut või tema omadusi (selle asemel, et keskenduda ühele konkreetsele teole),
- keskendub emotsioonide väljaelamisele,
- antakse edasi umbmäärases keeles või kolmandas isikus,
- annab vastuvaidlemist mittedisallival toonil jäigad reeglid ja juhtnöörid.

*„Eri projektidele ja üritustele järgnevad kokkuvõtted ja arutelud on kõikidele osapooltele väga vajalikud ning sageli ka õpilaste poolt oodatud. Pärast emotsionaalset ja füüsilist pingutust mõne ürituse korraldamisel aitavad seesugused arutelud taas argiellu naasta tehtu üle uhkust tundes ning rajada tulevikuplaane. Sageli on kõige raskem edastada negatiivset kriitikat, mis võib noore inimese puhul väga kergesti viia käegalöömisele.”*

**Margot Mängel**, Gustav Adolphi Gümnaasiumi huvijuht.






Et kriitikat võib olla raske vastu võtta, tuleks ka puudustele osutada positiivse ja arengule suunatud hoiakuga. Näiteks:

„Ma märkasin, et sa segasid täna neli korda teiste jutule poolelt sõnalt vahele, nende mõtteid lõpuni ära kuulamata, ja siis puhkes teil sõnelus, mis viis tülini. Mida oleks sul võimalik teha, et suudaksite järgmine kord sellist projekti viljakamalt ja sõbralikumalt analüüsida?”

„Ma panin tähele, et sa tulid kolmandat korda 15 minutit pärast algusaega. Kui see algusaeg on ikka sinu jaoks sobiv, siis mida saaksid teha, et jõuda täpselt kohale?”

Ärevuse maandamiseks ning avatud ja toetava õhkkonna loomiseks on kasulik kõigepealt osutada positiivsetele tahkudele ja õnnestumistele. Kuid ka positiivne tagasiside ei tohiks jääda üldsõnaliseks kiituseks, vaid oma mõtteid tuleb piisavalt selgitada ja põhjendada, et vestluspartneril oleks võimalik aru saada, miks tal õnnestub mõni asi paremini ja kuidas see on seotud tema hoiakute, oskuste ja teadmistega. Kuidas tagasiside sõnum üles ehitada?

**Tabel 3. Konstruktiiivset tagasisidet võib anda kolmekihilisena.**

Hamburgeri analoogia	Milline tagasiside?	Tüüp	Vastab küsimusele	Näide
	Positiivne	Tunnustav	Mis üldiselt hästi on?	Sinu korraldatud õhtule tuli palju inimesi, kes ütlesid, et nad tuleksid teine kordki.
	Negatiivne	Korrigeeriv	Mida ta saaks teha teisiti või veel paremini?	Märkasid, et peoruumi on siiani jäänud paar kuhja prügi maha.
	Positiivne	Toetav	Mida tagasiside saaja tegi või teeb hästi?	Korduvkasutusega nõud oli sul väga keskkonnasäästlik idee, mulle meeldib, et tulid sellele mõtte!

Sellises järjekorras antud sõnum maandab kohe alguses noore pingeid ning kriitilised tähelepanekud ja ettepanekud võetakse paremini vastu. Lõpus kõlama jääv positiivne sõnum innustab ja motiveerib.

## 5.2. Ohud ja harid tagasiside andmisel

Nii nagu igasuguses suhtluses, tuleks ka tagasiside andmisel hoiduda enam levinud suhtlemistõketest, milleks on:

- ründamine või terav kritiseerimine,
- võrdlemine, eriti ebasoodsasse võrdluse asetamine,
- tarbetult pikk ja põhjalik küsitlemine,
- õpetamine ja moraliseerimine,
- iroonia, n-ö oma koha kättenäitamine,
- hoiatamine ja kamandamine,
- mõtete moonutamine, näiteks negatiivse ülevõimendamine.

**Mõttekoht.** Kuidas suhtlemistõkete ja mõttemoonutustega toime tulla?

### Konstruktiiivset tagasisidet andes tuleb hoiduda:

- noore paikapanemisest,
- tema sildistamisest,
- vaidlemisest,
- üldistamisest, näiteks noore iseloomu ja vaadete lahkamisest.

Nooresse tuleb dialoogi pidades suhtuda kui võrdsesse – tuleb austada noore eneseväärikust, jätta talle enesemääratlemise õigus, võimalus välja öelda, mida tema enda jaoks õigeks peab, vastasel juhul on vastupanu ja võõrdumine kerged tulema.

Sildistamine ja paikapanemine loob noorest stereotüüpse kuvandi ning tekitab temas tunde, et ei tasu pingutada, sest temast arvatakse ikka ühtviisi. Näiteks kui õpetaja annab õpilasele (ekspert)hinnangu, et too on reaallainetes täiesti saamatu, võib selline sõnum tugevalt mõjutada enesehinnangut, valmisolekut pingutada ja karjäärivalikut. Alles aastaid hiljem võib selguda, et toetuse ning piisava huvi korral saab noor suurepäraselt hakkama ka reaallainetes.

Samuti tuleks vältida vaidlemist, kus tagasiside saaja võib võtta kaitsepositsiooni, mis ei võimalda tal keskenduda öeldu mõistmisele. Eesmärk pole aga mitte tagasiside andmine või noore arendamine, vaid noore arengu toetamine.

Tagasiside, mis sisaldab kriitikat ja parandusettepanekuid, võib saajas esile kutsuda tugevaid emotsioone. Siin võib puhkeda mõnikord konflikt, mida on samuti vaja mõista ja mõtes-



tada, et sellest üle saada ja õppida edaspidi konfliktidega toime tulema, neid ära hoidma ja suunama, ent vajadusel ka esile kutsuma.

Tuleb ette, et negatiivsest tagasisidest häirituna viib selle saaja jutu mujale või hakkab olude või teiste asjaosaliste üle kohut mõistma.

### See võib olla märk, et:

- tagasiside andja on „üle soolanud” – öelnud liiga teravalt või palju,
- ta pole oodanud ära sobivat momenti, et kontakt oleks piisavalt hea,
- tegu on inimesega, kellel ongi väga raske mis tahes tagasisidet vastu võtta.

### Mõttekoht. Mida nendel juhtudel teha?

Kriitikale tasub enamasti ettevaatlikult lisada ka realistlikke ettepanekuid olukorra muutmiseks ja proovida ühiselt leida üles kasu, mida noor muutustega saaks. Kasulik on rääkida ka muutuste hinnast kaugemas tulevikus: millest tuleb loobuda, millised harjumused tuleb üle vaadata, millised pinged võivad endas ja teistega tekkida jne.

Tallinna Noorsootöö Keskuse Kristiine Noortekeskuse noorsootöötaja Eilika Lukkonen peab noortetöös kõige olulisemaks usaldusliku kontakti loomist ning noorega võrdsel tasemel vestlemist. Vaba ja vahetu vestluse kaudu on võimalik luua turvaline emotsionaalne õhkkond ning anda tagasisidet ka negatiivsete ilmingute kohta.

On noori, kes tunnevad end tõsisematest asjadest vesteldes mugavalt siis, kui nad midagi teevad, näiteks koputavad rütmiliselt, jalutavad bussi peale vms. Nendega on hea rääkida kasvõi koos nokitsedes või kuhugi teel olles. See leevendab tihti pingeid ja mõnel juhul – kui noor ei anna selgelt mõista, et tahab nõustamist – on just koos tegutsemine üks, mis avab abistava vestluse. Sinna jõutakse ettevaatlike küsimuste ja järkjärgulise eneseavamise kaudu. Dialoog ei meenuta psühholoogi kabineti steriilsust koos tõsise pilkkontaktiga, vaid pigem sundimatut vestlust, mida peetakse näiteks vanavanemaga koos korvi punudes.

Mõistagi võib noorel kasu olla ka vestlusest psühholoogi ja teiste vaimse tervise spetsialistidega, selleks et mõista paremini oma potentsiaali ja kasutada arenguvõimalusi ning analüüsida oma nõrku külgi. Need spetsialistid ei ole vaid psüühika- ja käitumishäiretega inimeste tarvis, nagu mõned arvavad. Noorele võib selgitada, et vaimse tervise abi ja kriitilist tagasisidet vastu võtta ei ole häbiasi, vaid see näitab hoopis tugevust. Nõukogudeaegne igand, et ainult vaimuhaiged vajavad abi, on murenemas.

Vigade puhul tuleb jõuda selleni, et noor pakuks ise lahendusi ning järeldaks, mida võiks teisiti teha.



*„Me kiidame neid hästi palju ja pöörame tähelepanu, et just keerulistest perekondlikest oludest ja paljude probleemidega noori tuleb rohkem tunnustada ja kiita. Keerulised perekonna või kooliga seotud probleemid muudavad noored ebakindlamaks, nad vajavad rohkem kiitust ja me püüame neile ka seda rohkem anda, aga ikka asja eest, mitte nii, et võtab mingi sule üles ja kohe saab kiita, vaid teenitult. Ja me ei karista kunagi kedagi, vaid räägime noorega individuaalselt, mis toimus ja mis oli halvasti, miks ta sel viisil tegutses ja kuidas oleks sobivam tegelikult käituda – et noor ka ise mõistaks.”*

**Eilika Lukkonen**, Tallinna Noorsootöö Keskuse Kristiine Noortekeskuse noorsootöötaja.

Niimoodi õpetavad Eilika ja tema kolleegid noortele enesejuhtimist, sealhulgas oma emotsioonidega toimetulekut, asutuse tingimuste ja rühma vajadustega kohanemist. Mõnele noorele võib see olla esimene kord, kus üleastumisele järgneb tasakaalukas vestlus, mitte pragamine ega alandus. Kõik see toimub noortele eakohases kõnepruugis, samas vältides liigset slängi.



## 5.3. Noorsootõtaja valmistumine ja valmisolek tagasiside andmiseks

Olgu vestluspartneriks kolleeg, juht või noor, tuleb konstruktiivne tagasiside üles ehitada nii, et

- vastuvõtja saab tagasisides esitatud mõtetest aru,
- ta mõistab, millisest konkreetsest olukorrast või tegevusest jutt käib,
- tal on võimalik esitatud mõtteid omaks võtta või mitte,
- tal on võimalik mõtetele reageerida – nutta, naerda, pahandada, tänada jne.

Tagasiside andja kuulab vestluspartnerit tähelepanelikult ja märkab tema reaktsioone, peegeldades neid vajadusel aktiivselt kuulates tagasi. Näiteks: „Näen, et kortsutad selle peale kulmu. Sind vist häirib midagi?”

Et võimalikult mõjusalt tagasisidet anda, tuleb kõigepealt mõelda läbi see sõnum, mida noorega soovitakse jagada. Hea oleks varem endale ausalt vastata järgmistele küsimustele:

- Kuidas ma praegu suhtun tagasiside saajasse? Mis seda mõjutanud on? Mis mõtted ja tunded mul tekivad, kui kujutlen meid vestlemas?
- Kas see, mis mul öelda on, on ikka vajalik ja piisavalt konkreetne?
- Kus, kui kaua ja kuidas oleks meil ühiselt mugav suhelda?

Head tagasisidet on vahel väga pingutav anda, kuid see tasub end ära, sest mõjutab lõpptulemusena positiivselt noore eneseteadvust ja enesejuhtimise võimet. Kui noor saab mõnest tegevusest hea kogemuse ning konstruktiivse ja innustava tagasiside, on ta suure tõenäosusega edaspidi valmis rohkem kaasa lööma ning saab nõnda üha enam väärtuslikke õpikogemusi, mis võivad hõlbustada tal sobiva tee leidmist vabatahtlikuna, palgatööl ja muudes valdkondades.

Niisuguse kontakti saavutamiseks, mis aitab vestluspartneril end võimalikult hästi analüüsida, on tarvis, et tagasiside andja oleks vaimselt kohal, empaatiline ja siiras. Aga kuidas siis toime tulla, kui noorsootõtaja on sel ajal endast nii väljas või jõudnud sedavõrd ära kuluda, et ta ei jaks enam positiivset tagasisidet anda ja järel on vaid pettumusest ja tüdimusest kantud kriitikanooled?<sup>40</sup>



**Märksõnu internetiotsinguks:** tagasiside, konstruktiivne tagasiside, suhtlemistõkked.

### Kasutatud allikad

- Carless, D. (2006) Differing perceptions in the feedback process. – *Studies in Higher Education*, 31 (2), lk 219–233.
- Davis, C. A., Ilgen, D. R. (2000) Bearing bad news: reactions to negative performance feedback. – *Applied Psychology: An International Review*, 49 (3), lk 550–565.
- Hattie, J., Timperley, H. (2007) The Power of Feedback. – *Review of Educational Research*, 77 (1), lk 81–112.
- Murutar, V. (2007) Kuidas anda tagasisidet? <http://www.juhtimine.ee/kuidas-anda-tagasisidet>.
- Kahn, A. (2007) Konstruktiivne negatiivne tagasisidestus.
- Projektinõustamine noortealgatuses. Käsiraamat noorte osaluse toetamiseks (2006).
- Mitmes Euroopa keeles: [www.SALTO-YOUTH.net/participation/](http://www.SALTO-YOUTH.net/participation/).
- Eesti keeles: [http://euroopa.noored.ee/files/Projektinoustamise\\_kasiraamat.pdf](http://euroopa.noored.ee/files/Projektinoustamise_kasiraamat.pdf)
- Rich, P. (1999) Receiving and giving feedback. – *Selfhelp Magazine*. <http://www.selfhelpmagazine.com/article/giving-feedback>.
- Soomre, M. (2003) Motivatsioon ja positiivne õhkkond. Õppematerjal. <http://74.125.77.132/search?q=cache:h0LhuedO61UJ:www.tallinn.ee/est/g5315s39647+motivatsioon+ja+positiivne+ohkkond+soomre&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee>

<sup>40</sup> Loe võimalustest, kuidas sellisesse olukorda sattumist vältida ja kuidas sealt välja tulla, ptk 7.3 „Noorsootõtaja enesehoiust ja läbipõlemise ennetamisest”

## 6. Rühmaarutelu õpikogemuse esiletoomiseks

Selle peatüki läbitöötamise järel oskad sujuvamalt ja viljakamalt ühise tegevuse (näiteks meeskonnamängu, matka, projekti) lõpus rühmaarutelu juhtida.

### Selleks leiad siit mõtteid...

- ... milliseid tulemusi võib rühmaga reflekteerimine anda,
- ... millal on rühma aruteluks tegelikult valmis,
- ... kuidas anda tagasisidet 4T mudeli abil,
- ... soovitusi töövõtetest, mida reflekteerimisel kasutada.

Kõikjal, kus inimesed midagi koos teevad, on väga suur potentsiaal õppimiseks. Laager, malev, (üli)õpilasesinduse koosolek, pallimäng, rattamatk, meeskonnamängud koolitusel jm võivad lisaks suurepärasele ajaviitele anda ka väärtuslikke õpikogemusi, kus üheskoos ja üksteiselt õpitakse.

Kas oluline on täna sportmängus saavutatud võit või võidu nimel töötades omandatud pühendumise, meeskonnatöö ja järjekindluse harjumused, mis aitavad noort veel aastate pärast? Üks ei välista teist, vastupidi – enamasti käivad nad koos. Ka noorsootöös kogetud tagasilöökidest ja äpardumistest õppimine ja oskus väärikalt kaotust kanda võivad edaspidi palju abiks olla.

Oluline on ka see, et noor õpib iseennast rühma ja tegevuse kaudu tundma – kuidas ta reageerib pingelises olukorras, kuidas haakub teistega, mis on meeskonna kui terviku toimimise seisukohalt tema tugevad küljed ja milliseid tuleb arendada.

Mõnikord piisab ühisest tegevusest, näiteks matkast või seiklusmängust, et noor teeks järeldusi spontaanselt. Suurema mõju saavutamiseks on aga enamasti vaja tehtut rühmas süsteemselt ja mitmekülgset arutada, see võib hõlmata näiteks tunnete, edu eelduste, ohtude ja tulevikuplaanide käsitlemist.

### 6.1. Milliseid tulemusi võib rühmaaruteluga saavutada?

Ühistegevuse järgset rühmaarutelu võib kasutada näiteks:

- kogetust rääkimiseks, sh emotsioonide väljendamiseks,
  - toimunu faktiliseks analüüsimiseks, sh positiivse ja arengukohtade väljatoomiseks,
  - põhjuste ja seoste leidmiseks ning järelduste tegemiseks,
  - edasise tegevuse kokkulepete sõlmimiseks,
- need annavad kokku refleksiooni, siin kirjeldatud juhul rühmarefleksiooni;
- rühma ühtliitmiseks ja tugevdamiseks.

Enne arutelu on hea ise teada, rühmaga jagada või koguni koos kokku leppida, millist eesmärki algav vestlus teenib – nii on suurem tõenäosus jõuda soovitud tulemuseni.

#### Kas oleme tagasisideks tegelikult valmis?

Tähtis on valida sobiv aeg ja luua hea koostööaldis atmosfäär. Konstrukttiivseid tulemusi and- val rühmarefleksioonil peaks olema usaldav ja vaba õhkkond, kus kõik mõistavad, et:

- pole õigeid ja valesid vastuseid, vaid kõigi mõtted on oodatud,
- kohalolijad on inimestena võrdsed (sh juhid, korraldajad, koolitajad),
- kedagi ei ohusta patuoinaks tegemine,
- kõik üritavad sellest arutelust õppida, ka noorsootöötaja ise.

Õhkkonna loomisel ja tagasiside hoidmisel lõpuni avatuna on olulised tegurid korraldaja(te) enda hoiakud ja suhtumine, sest need annavad alati tooni ja neist võetakse vahel ootamatult

palju eeskuj. Nii õpitakse tihti märkamatult ka informaaalselt. Näiteks kui mängu käigus õpitud konfliktilahendus oli osalejate jaoks eduelamus, kus nad kogesid süüdistuste asemel vastastikust lugupidamist, siis vast püütakse ka edaspidi elus ettetulevaid konflikte samamoodi lahendada. Kui kedagi aeti sihilikult segadusse ja alandati, et ta näiteks vähem „esineks” või lobiseks, siis ka see võib nakata ja korduda.

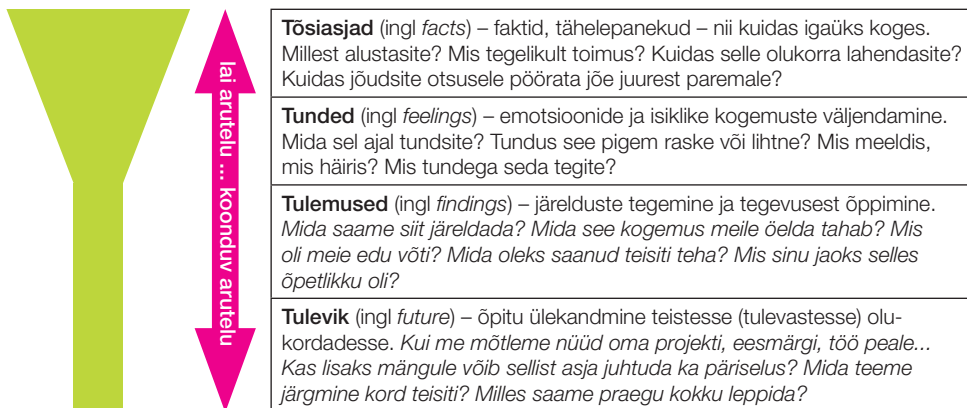
Kui olete tegevuse lõpetanud, on oluline võtta aega ümberlülitumiseks. Aita mõne vahetevusega osalejatel uuele lainele jõuda. Pane kõigepealt tähele, kui palju oled ise juba vaim- selt ja emotsionaalselt kohal. Ehk on tarvis teha vaheharjutusi, kasvõi mõne rahuliku lahti- või kinnisilmi hingamisharjutuse, eriti kui rühmas on vaja pingeid maandada. Pärast rollimängu saab aga näiteks teatraalselt oma rolli maski maha võtta ja meeskondadevahelise võistluse järel oma meeskonna kujuteldava vormi seljast ära võtta.

„Mida paremini – kodusemalt – saad tagasiside ajal osalejaid end tundma panna, seda julgemalt nad räägivad. Olen rääkimise ajaks teinud toa pimedaks, pannud ringi keskele padjad ja osalejad sinna pikutama. Tunne oli, nagu mõtiskleksid kodus lesides, lihtsalt ütlesid oma mõtted valjult välja.” **Uku Talmar**, koolitaja, MTÜ Tegusad Eesti Noored.



## 6.2. Rühmarefleksioon 4T<sup>®</sup> mudeli järgi

4T sobib, kui soovitakse koos rühmaga tegevust mõtestada ning toimunud seikadest õppida, eriti siis, kui sama meeskond jätkab ühistegevust ning saadud järeldused ja kokkulepped võik- sid seda toetada.



**NB!** Küsi üks küsimus korraga, et mitte osalejaid segadusse ajada ega üle koormata.

Esimeste punktide juures hoitakse arutelu väga avatuna, püütakse saada kätte kõikvõimali- kud tähelepanekud, emotsioonid ja järeldused, nii erinevad kui need ka pole. Refleksioon nõuab arutelu korraldajalt küllalt palju ebamäärasuse talumist ja head üldistusvõimet. Arutelu lõpu poole jõudes püütakse aktiivse kuulamise ja vahelokkuvõtete abil öeldut koondada ja ühtlustada, vahel kuni konkreetse kokkuleppeni välja. Lehtri metafoor aitab meeles pidada teemade koondamist avaküsimuste järel kitsamaks: mida lõpupoole, seda keskendunum jutt. Arutelu lõpuni tuleb aus- tada osalejate õigust jääda eriarvamusele. Kui seda ei tehta, kipuvad järgmised arutelud tulema mannetud: osalejad annavad kohe nn õigeid vastuseid – selliseid, mida peavad ootuspärasteks.

## Soovitused korraldajale rühmaga ühiselt läbitunnetatud tulemuseni jõudmiseks:

- Kuna osalejad (ka juhendaja) võivad olla märganud erinevaid seiku, võib juba nende jagamine olla tähelepanuväärne, olgugi et enamasti kõlavad tüüpilised mõtted ja tõlgendused. Väljaspool raame ehk küll mõeldakse, aga välja seda ei öelda.<sup>41</sup>
- Kuldne reegel on mitte öelda osalejatele ette vastuseid, mida nad saavad ise leida.<sup>42</sup> Suurema rühma puhul suuna osalejad kõigepealt arutlema väiksemates rühmades või paarides – see tagab tõhusama ajakasutuse ja aitab vältida domineerimist, kus üks osaleja vastab terve rühma eest, takistades nii arvamuste paljusust. Arutelu tuleb korraldada nii, et ka vaiksamad saavad oma arvamuse välja öelda, mitte vaid liidrele kaasa noogutada.
- Kindlasti tuleks vältida süüdlaste otsimist ja üldistusi.<sup>43</sup>

**Mõttekoht.** Kui sellised süüdistused ja üldistused siiski tulevad, on diskussiooni juhil mitmeid vahendeid, et aidata positiivse lõpplahenduseni jõuda – mis need olla võiksid? Kuidas luua turvalist keskkonda, kus ka tavapäratud ideed saaksid esile tulla?

- Sõltuvalt rühma arenguetapist<sup>44</sup> kipuvad rühmad end vahel tarbetult teravalt kritiseerima või liiga palju kiitma. Esimesel juhul aitab, kui palud nimetada vähemalt viis konkreetset seika, mis läksid hästi; teisel juhul on kasu küsimustest, nagu „mida oleks saanud teha, et jõuda veel parema tulemuseni?“

**Mõttekoht.** Mida teha siis, kui süüdistatakse või lihtsalt kritiseeritakse sind kui korraldajat või teisi osalisi, kurja saatust või juhuste kokkulangemist? Kuidas sa toimiksid?

- Alusta ja lõpeta tagasiside andmine selgelt. Tutvusta alguses, mida, miks ja kuidas tegema hakatakse. Ole põhjalikum, kui see on kellelegi rühmast esmakordne kogemus.
- Täna lõpetuseks osalejaid, kas või avatuse ja kaasamõtle mis eest.

Üks hea võimalus toetada osalejaid oma õppimiskogemuste teadvustamisel on aidata neil hiljem rühmaarutlust kõnekaid leide välja valida ja kirja panna: mida õpiti ja mida nüüd osatakse. Kokkuvõtvaks ülesandeks on pikema perspektiivi kasu silmas pidav anda noorele portaalist Stardiplats väljatrükitud ankeet, mis aitab kogemust analüüsida. Hiljem saab ta seda portaalis täiendada või oma arengumappi lisada. Nn mappöpe on ka formaalhariduses aina enam levinud õppevorm ja hea, kui noorel on ainekursust võttes juba vilumus koostada loogilise ülesehitusega õpi- ja arengumappe.

**Märksõnu internetiotsinguks:** rühmajuhtimine, debriefing (ingl *debriefing*), refleksioon (ingl *reflection*), fasiliteerimine (ingl *facilitating*).

## Lisalugemist

„Enesehindamise käsiraamat noorteühendustele“ on lihtsastikasutatav allikas, kus on esitatud palju sobivaid meetodeid noorterühmaga reflekteerimiseks alates lihtsatest ja lühikestest kuni põhjalike ja kõikehõlmavateni. Käsiraamatu koostas Eesti Noorteühenduste Liidu töörühm 2008. aastal ja see on leitav ka veebist <http://www.enl.ee/et/Kasulikku/kasiraamatud>.

Tegevuse hindamine koos noorterühmaga võib suurendada oluliselt tegevuse mõju ja muuta seda noortesõbralikumaks. Enesehindamist on toiduvalmistamise võrdluse kaudu ja paljude praktikute pilgu läbi kirjeldatud käsiraamatus „Õppetegevuse hindamine noorsootöös. Maitstes suppi“. (Euroopa Nõukogu Kirjastus, 2007. T-Kit'i käsiraamat). Tõlge eesti keelde: Eesti Noorsootöö Keskus. Raamat on aadressil: [http://www.entk.ee/tkit\\_trykkiviimane1.pdf](http://www.entk.ee/tkit_trykkiviimane1.pdf).

Rühmajuhi suhtlemisoskuste arendamisel võib abi olla R. Boltoni raamatust „Igapäeva-  
oskused“ (originaalis „People Skills“), kirjastus Väike Vanker, 2002.

<sup>41</sup> Heade tulemuste saavutamiseks püüa ka rühmaga tegutsedes lähtuda järgmises – individuaalse nõustamise peatükis – antud näpunäidetest, eriti mittedirektiivsest nõustamisest.

<sup>42</sup> See põhimõte pärineb arengupsühholoog Jean Piaget'lt.

<sup>43</sup> Vt ka konstruktiivse tagasiside põhimõtteid viiendast peatükist „Noortele antav tagasiside ja konstruktiivse tagasiside põhimõtted“.

<sup>44</sup> Üks põnev allikas selle kohta, kuidas noorterühmadega töötada, on grupidünaamikat avav teos „Grupiprotsessid ja nende juhtimine“, autoriteks Erle Nörm ja Reet Valgmaa (1995). Õhuke, kuid sisutihedalt raamat on kirjutatud õpetajale, ent sobib hästi ka noorsootöös.

# 7. Individuaalne nõustav vestlus õpikogemuse esiletoomiseks ja noore toetamine digitaalse portfoolio loomisel

Pärast peatüki läbitöötamist on sul selgem ettekujutus, kuidas sellist dialoogi pidada, mille tulemusel noor soovib oma kogemusi sobivas vormis ja kohas kirja panna.

## Selleks leiad siit mõtteid...

... kuidas juhtida vestlust õpikogemuste mõtestamiseks ja kirjeldamiseks,  
... kuidas aidata noorel ise lahendusteni jõuda,  
... mittedirektiivsest ehk kliendikesksest nõustamisest – mis see on ja milleks seda kasutada,  
... kuidas toetada noort samm-sammult digitaalse portfoolio e digitaalse portfelli loomisel  
... kus on võimalik digitaalset portfooliot ja video-CVD õpikogemuste koondamiseks ja analüüsimiseks luua.

Mõnikord ei piisa pelgalt tagasiside andmisest ja omaette mõtisklemisest – me vajame toimunu läbitunnetamiseks ja õpikogemuse mõtestamiseks võimalust sellest lähemalt rääkida.

Tutvumine siin kirjutatuga ei ole küllaldane, et töötada nõustajana, ka karjääri- või psühholoogilise nõustajana, selleks on tarvis põhjalikumat väljaõpet. Küll aga saab sellele tekstile toetuda väljaõppe olemasolul või igapäevases noorsootöös ilma end nõustajaks nimetamata, näiteks laagris või noorte- ja infokeskuses.

Niipea kui noorsootöötaja leiab, et tema võimed jäävad konkreetse noore toetamiseks napiks, on mõistlik noore nõusolekul kaasata karjäärinõustaja või mõni teine karjääri- või vaimse tervise spetsialist.

## 7.1. Kuidas pidada abistavat vestlust? Kuhu tõmmata piire?

Vestluse alguses on noorsootöötajal tarvis leida vastused järgmistele küsimustele.

- Milleks noor vestlema on tulnud, milline on tema tegelik vajadus?
- Kriitiline küsimus: kas (mina) peaks aitama seda vajadust täita?
- Kuidas seda vajadust täita?
- Kriitiline küsimus: kas mul on olemas pädevus ja vahendid selle vajaduse täitmiseks?

Vastused aitavad valida, kas ja millist tuge pakkuda. Kui oled otsustanud noorele toeks olla, saab üldiselt valida kahe lähenemise vahel – informeerimisest nõustamiseni. Erinevate lahendusvariantide ettevaatlik väljapakumine mahub nende vahele (vt tabel 4).

Tabel 4. Võimalused abistamisolukorras käitumiseks.

	Tegevus	Selgitus	Näited
Direktiivsem <...> vähem direktiivne	Nõustamine	Aidata noorel endal jõuda lahenduseni.	„Mida sa vastlasõidu korraldamisest õppisid, uut teada said, avastasid?” (Uue info küsimine.) „Nii et tahad siis kandideerimisel toetuda oma kogemustele noorteakeskuses.” (Kuuldu tagasi-pegeldamine.) ”Mida sellest oleks kasulik CVs esile tõsta, et tööandjale silma jääda?” (Eneseanalüüsi toetav küsimus.)
		Tutvustada eri võimalusi.	„Oma noortevahetuses saadud töökogemuse kirjapanekuks on võimalik kasutada noortepassi, vabatahtliku passi <sup>45</sup> või portaali Stardiplats. Kas uurime neid lähemalt?”
	Informeerimine	Pakkuda konkreetne idee või lahendus.	„Kas ka sulle tundub, et sinna lahtrisse sobiks hästi „juhtimiskogemus?””

Milline neist on parim valik? Kui võimalik, tuleb alati valida mittedirektiivne tee ehk nõustamine, see tähendab aidata noorel endal lahendus leida. Kui selleks ei ole piisavalt aega või muid ressursse, võiks piirduda eri võimaluste erapooletu tutvustamisega: „Töökoha otsimist saad alustada tuttavate, tööotsimisportaali ja töötukassa kaudu.” Informeerimine võiks puudutada ainult organisatoorseid küsimusi: „Enne värbajaga vestlemist on sul vaja täita nende vorm õpikogemuste kirjeldamiseks.” Valikuvõimaluste loetlemisega võiks oodata, kuni olete vajadustes, eesmärkides ja probleemides selgusele jõudnud – raske on teada õiget vastust, teadmata tõelist küsimust. Vahel kulub selleni jõudmiseks ja hea kontakti saavutamiseks mitu vestlust.

Vaid haruharva on mõistlik pakkuda välja ainult üks n-õ õige vastus. Nõuandjal pole kunagi täielikku ülevaadet noore olukorrast ja kogu taustteavet, mida noorel otsustamiseks vaja võib minna. Ehk jõuab noor lähema vestluse käigus välja parema lahenduseni kui see, mida oleksid algul pakkunud? Õigena näiva vastuse enesekindlat etteütlemist tuleks võimalust mööda vältida ka seetõttu, et nii õpib inimene kõige vähem. Noorsootöötaja, kes ütleb ette õigeid vastuseid, riskib sellega, et muudab noore oma abist sõltuvaks. Kui omalt poolt õigena näiv lahendus pakkuda, võib see noores tekitada tunde, et ta ei peagi ise lahendust leidma või pole selleks võimeline.

Noorsootöötaja ei tohiks ära teha noore eest seda, mida too peaks hakkama tulevikus ise tegema (näiteks projekti või CVd kirjutada). Kui noor katsetab ise – mis sest, et üle kivide ja kändude – väheneb tulevikus abistaja koormus, samal ajal kui noor omandab eluks vajalikku paremini. See parandab oluliselt noorega tehtava töö tõhusust ja mõju.

Hea nõustaja tunnuseks on, et ta muudab end niipea kui võimalik ebavajalikuks, sest abivajaja on õppinud ennast juba ise aitama. See on osake abistamise eetikast. Kuidas seda praktikas ellu viia? Peamine põhimõte on sekkuda igas olukorras tõhusalt, ent võimalikult vähe (vt tabel 5).

<sup>45</sup> Vabatahtliku passi kohta vaata lähemalt portaalist Vabatahtlike Värav: <http://vabatahtlikud.ee/>, täpsemalt <http://www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-passi>.

Tabel 5. Üksikasjalikumad võimalused, kuidas abistamisel käituda.

	Abistamisviisid kõige mõõduka- mast kõige sekkuvamani	Selgitus
Direktiivsem <...> vähem direktiivne	Aja ja ruumi andmine.	Noorsootöötaja annab abistajana (edaspidi „abistaja“) aega või loob keskkonna, kus noor saab iseseisvalt leida lahenduse. Annab kätte paberi, näiteks CV vormi ja pliatsi, juhatab kätte mõne sobiva portaali. Laseb vestluse ajal tekkida mõttepausidel.
	Jagamatu tähelepanuga kuulamine.	Abistaja ei osale aktiivselt, aga on olemas.
	Tunnete ja kehakeele peegeldamine.	Abistaja osaleb kehakeele, hääle („mhmh“) ja oma kehahoiakuga, aga ei sekku sõnaliselt.
	Aktiivne kuulamine (ümber- sõnastamine, kokkuvõtmine).	Abistaja keskendub ainult noore jutule, omalt poolt uut infot ei lisa, omal algatusel teemat ei laienda. Kui noor kuuleb, et noorsootöötaja on tema (vahel üsna kahtlevat või segast) sõnumit õigesti mõistnud, siis pingelangeb ja kontakt paraneb. Aktiivne kuulamine võib noorsootöötajale endale alguses näida väga puine ja kunstlik, aga aitab piisava vilumuse korral luua usalduslikku suhet ja siirast, vahetut õhkkonda.
	Uurimine ja küsimine. „Mis oli selles sinu jaoks uut, õpetlikku? Mida töödandja sellest arvata võiks?“	Abistaja ja noor proovivad koos jõuda noore räägitud sügavamale või vaadata seda teise nurga alt.
	Oma ideede jagamine. „Olen kogenud, et rahvusvahelist projekti tehes saab õppida väga palju suhtlemisest ja korraldamisest.“	Abistaja suunab noort konkreetse idee, valiku või väärtuse juurde.
	Otsene sekkumine – isetegemine. „Kas sa soovid praegu, et ma aitan sind?... mulle tundub, et seda on kõige lihtsam teha nii ...“	Abistaja teeb valiku noore eest või osaleb valiku tegemises ja selle elluviimisel. Noore enesejuhtimist arendab, kui ka sel juhul küsida tema nõusolekut.

Mida iseseisvam ja eneseteadlikum on noor, seda vähem on noorsootöötajal vaja sekkuda. Enamasti on hea alustada sissejuhatavate küsimustega (millest tahad vestelda? mis täna teemaks on?). Avatud ja mittesuunavad küsimused (millised põnevaid kogemusi oled oma hobidest saanud?) väljendavad siirast huvi. Suletud küsimused (kas-küsimused, jah/ei- vastusega, suunavad küsimused) võiks jääda kuuldu ülekontrollimiseks ja täpsustamiseks, mitte vestluse arendamiseks. Küsimustega tuleks piiri pidada, et noor ei hakkaks end tundma nagu eksamil või ülekuulamisel, nende asemel võiks kasutada vähem sekkuvaid viise (vt tabeli 5 ülemist poolt).

Kasulik oleks lähtuda sellest, et noored teavad enamasti ise vastuseid, aga ei pruugi osata neid sõnastada. See aitab hoida avatud meelt ja hoiduda liiga ruttu oma lahendusi pakkumast.



**Väga muljetavaldav enesetutvustus.  
Mulle meeldib väga su  
karjäärieesmärkidest  
„maailma valitsemine“**

Mõnikord tuleb ette, et noor sõnastab liiga ambitsioonikad eesmärgid, sest soovib jätta endast tõsise pürgija muljet, ent samas ei taju küllaldaselt, mida tööandja sobivaks peab. Teinekord kasutatakse tööle ja stipendiumile kandideerimisel või projektitaotluse kirjutamisel ülearu võõrsõnu ja keerulisi lauseid, mis võib noore eesmärkidele vastu töötada. Noorsootõtaja saab aidata selliseid kohti ümber sõnastada ning selgitada, milline eksitav mulje sellisest taotlejast võib jääda.

Sageli tuleb ette, et noored ei pruugi osata näiteks vabatahtliku passi,<sup>46</sup> CV või muu sellise tarbeks oma kogemusi sobivas vormis ja sõnastuses esitada. Sellisel juhul on abistaja ülesanne mõtteid peegeldada ja kokku võtta, kusjuures on oluline püsida kuuldu ja mõistetu piirides.

On oht üle hinnata õpikogemust ja panna ka noort seda üle hindama. Mõni noor võib olla teistega kaasa teinud täpselt sama tegevuse, aga pole saavutanud eesmärgiks seatud õpitulemust. Sellise tulemusega on väärikas ausalt leppida – äkki õppis ta hoopis midagi muud?

## 7.2. Seitse praktilist soovitus abistavaks vestluseks noorega

- Pange koos paika koostöökokkulepped nõustamise ajaks ja eesmärk, mida noor soovib koostööga saavutada. Püüdke eesmärk sõnastada võimalikult konkreetset, et häälestuda ühiseks pingutuseks, vastastikustest ootustest aru saada ja selgust luua, millised ootused on praegu realistlikud.
- Ütle selgelt välja oma ajapiir, näiteks: „Mul on praegu vestluseks aega pool tundi“. Seejärel leppige kokku, kui kaua praegu töötate ja anna teada, mitu korda sul on võimalik nendeks vestlusteks lähitulevikus kohtuda. Lisaks praktilise korralduse hõlbustamisele meenutab see abivajajale, et te teete koostööd ja et väljast saadav abi ammendub – pärast tuleb noorel end ise aidata.
- Korralda oma töö nii, et saad täielikult nõustamisvestlusele pühenduda. Lülita vestluse ajaks oma peast välja muud teemad. Vaigista oma mobiil hääletule režiimile ja palu võimaluse korral nii toimida ka noorel. Sellega väärtustate oma koostööd ja väljendate vastastikust lugupidamist.

**Kui sageli tuleb ette, et noorsootõtajat katkestatakse abistava vestluse käigus, näiteks telefonikõnega? Kuidas see võib mõjutada abistamissuhet?**



**Aaa, ma töövestlusel. Mis teed ka?**

<sup>46</sup> Vaata lähemalt <http://www.vabatahtlikud.ee/> ja käsiraamatu tabelist 6



- Anna kahe vestluse vahele kodutöö. See vähendab ajakulu ja muudab nõustamise tõhusamaks ning tulemuslikumaks. Selleks saad ideid ja meetodeid käsiraamatu eelviimasest peatükist.
- Näita välja, et suhtud nõuküsisjasse hoolivalt, sallivalt ja austavalt. Hoidu õpetaja või lapsevanema ültalt alla suhtlemisviisist. Abistamisel on kõige aluseks usaldav ja avatud õhkond, kus abiküsiija tunneb end vabalt ja turvaliselt. Kui püüdate selle poole, et käitute ja suhtlete vastastikuse austusega, nagu oleksite kaks võrdset täiskasvanut, kulgeb arutelu asjalikult ja sujuvalt.
- Ole teadlik oma kompetentsusest ja selle piiridest ning jälgi, et sa ei ületaks neid. Kui sinu pädevuse piir on kätte jõudmas, mõtle läbi, kuidas seda noorele selgitada.
- Luba endale olla ebatäiuslik ja vahel nõustamise käigus eksida. Vigu ja möödarääkimisi tuleb ikka ette. Kui eksid, tunnista seda kohe ja väärikalt ning võta samas midagi ette ka vea parandamiseks. Kuigi vahel võib ka teisiti minna, võidab abistamissuhte abistaja vigade tunnistamisest enamasti usaldust ja tähtis on ka see, et sa ise ei ole liiga pingul.

### 7.3. Noorsootöötaja enesehoiust ja läbipõlemise ennetamisest

Paljude abistavate elukutsete esindajad kipuvad iseenast ja oma heaolu tagaplaanile jätma ning oma vajadusi unustama. Loo endale võimalusi taastumiseks, arenguks ja toetuse saamiseks. Väga värskendav võib olla kohtumine kolleegidega väljaspool oma tutvusringkonda ja hingekosutav on leida ühisosa nii muredest, rõõmudest kui ka lahendustest. Lisaks koolitustele ning kõikvõimalikele trükistele ja veebimaterjalidele on noortega töötaja jaoks oluline eneseanalüüs. Noorsootöötaja, eriti kui ta on abistaja ja nõustaja rollis, peaks enesehoiuks ja taastumiseks leidma võimalust korrapäraselt reflekteerida. Reflekteerimine on tulevikku vaatavat õpetlik arutelu või mõtisklus oma rollist, oma väärtuste, oma tegevuse ja selle tulemuslikkuse, mõjude ja tagajärgede kohta.

Refleksioon saab toimuda omaette mõtiskledes, koolitusel dialoogis olles, supervisiooni<sup>47</sup>, mentorluse<sup>48</sup> või kovisiooni kaudu. On neid, kes suudavad kaua ka individuaalse eneseanalüüsi varal ja oma kogemusi lähedastega arutades end värskena hoida, ent mitte kõigil pole koduseid ja sõpru, kes tahaksid ja oskaksid nõustamis- ja noorteteemadel kaasa mõelda. Tähtsad on ka toetavad, vastastikku rahuldust pakkuvad lähisuhted, füüsiline aktiivsus ja vaheldus, ainult endale võetud aeg – kokkuvõttes tasakaalus elu.

#### Lisalugemist

Kui su eriala pole psühholoogia või sotsiaaltöö, aga satud aeg-ajalt nõustama, või kui nõustamine pakub sulle lähemat huvi, siis soovitame järgmist kolme väljaannet. Need on vähesed eesti keeles välja antud raamatud, mis on nõustamisest kirjutatud just inimestele, kes pole psühholoogid. Kaks esimest on noortevaldkonnale mõeldud.

- Nõustamise ABC. Koostajad K. Karon, L. Randaru. Tallinna Noorsootöö Keskus, 2007. Materjal on ka veebis: [http://www.taninfo.ee/public/TSNAnoustamisteamik\\_150x210\\_.pdf](http://www.taninfo.ee/public/TSNAnoustamisteamik_150x210_.pdf).
- Grupinõustamine. Teooria ja praktika. Koostajad K. Karon, H. Laidre jt. Elukestva õppe Arendamise Sihtasutus Innove, karjääriteenuste arenduskeskus, 2010. Trükise elektrooniline versioon asub portaalis Rajaleidja: [www.rajaleidja.ee/grupinoustamine](http://www.rajaleidja.ee/grupinoustamine).
- McLeod, J. Nõustamisoskus. Kirjastus Väike Vanker, 2006.

<sup>47</sup> Supervisiooni ehk töölase nõustamise all mõistame siin erilise väljaõppega ja samas noortevaldkonda hästi tundva psühholoogi või nõustaja pakutatavat teenust. Supervisioon noorsootöötajale hea vahend enesehoiuks, arengu toetamiseks ja läbipõlemise vältimiseks teiste inimestega töötamisel, nii noorsootöös kui erinoorsootöös.

<sup>48</sup> Reflekteerida saab omaette, paaris või mitmekesi: kahel viimasel juhul võib tegemist olla kovisiooniga (kaks või enam kolleegi reflekteerivad koos, ühiselt protsessi juhtides) või mentorlusega. Lähemalt loe noorsootöö ajakirja Mihus 2010. aasta sügisnumbrist. Ajakiri on ka veebis aadressil <http://www.mitteformaalne.ee/mihus.html>.

Noorsootöötajal on põnev lugeda ka Anti Kidroni raamatut „Nõustamiskunst: psühholoogilise nõustamise alused” (Tallinn, 2003) ja Robert Cialdini silmiavavatest elulistest näidetest tulvil raamatut „Mõjustamise psühholoogia. Teooria ja praktika” (Tallinn, 2005). Sellega töötamine annab ideid, kuidas end manipuleerimise eest kaitsta ning luua partnerlussuhteid, kus teine pool soovib koostööd teha ja sinu soovidega kaasa tulla.

Põhjalikuma huvi puhuks mõned allikad suhtlemismeisterlikkuse ja rasketes olukordades toimetuleku toetamiseks, manipuleerimise äratundmiseks ja neutraliseerimiseks:

Krips, H. Suhtlemisostkustest õpetamisel ja juhtimisel. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2003, 2005. Autor kirjutab õpetajakeskselt ja värvikate näidetega, sobib hästi ka noorsootöötajale.

McKay, M., Davies, M., Fanning, P. Suhtlemisostkused. Kirjastus Väike Vanker, 2004.

Berne, E. Suhtlemismängud. Mängud ja manipulatsioonid inimsuhetes. Kirjastus Väike Vanker, 2001.

Clifton, D. ja Rath, T. Kui täis on sinu tass? Kirjastus Väike Vanker, 2006. Mõtlemapanev raamat enda eest hoolitsemisest.

Lindqvist, M. Aitaja vari. Kirjastus Väike Vanker, 2008. Kurjuse ja haavatavuse probleem inimestega töötamisel.

**Märksõnu internetiotsinguks:** mittedirektiivne nõustamine, kliendikeskne nõustamine, Carl Rogers, kognitiivkäitumuslik nõustamine, lahenduskeskne lühiteraapia, psühhodraama, luguteater, enesetõhusus, aktiivne kuulamine, avatud küsimused, sokraatiline meetod, sokraatiline dialoog, suhtlemistasandid, transaktsiooni e suhtlemisakti analüüs (ingl *transactional analysis* – Eric Berne).

### Kasutatud allikad

Hango, K., Murutar, V., Aavaste-Hango, L. (2009) Nõuandjast nõustajaks. OÜ SELF II. Koolitusmaterjal.

Aas-Udam, Ö. ja Visnapuu, U. (2010) Arenguprogrammi „Oskuslik abistaja” raport. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, asub mitteformaalse õppimise veebis: [http://www.mitteformaalne.ee/as-sets/files/veebi\\_materjal/Raport\\_oskuslik\\_abistaja.pdf](http://www.mitteformaalne.ee/as-sets/files/veebi_materjal/Raport_oskuslik_abistaja.pdf).

## 7.4. Noorsootöötaja tugi digitaalse portfoolio ehk digitaalse portfelli koostamisel portaalis Stardiplats



„Mida põhjalikum noore taust tööle kandideerimisel on, seda tõenäolisem on edasipääs vestlusvooru. Noored kurdavad ise tihti, et vestlusvooru on väga raske pääseda, sest palju nõutakse just kogemusi. See- ga – mida rohkem noor oma tegevusi lahti kirjutab, seda tõenäolisem on vestlusteni jõuda.” **Katrin Alujev**, Estraveli personali- ja kvaliteedidirektor.



<sup>40</sup> Sellest saad lähemalt lugeda kaheksandast peatükist.

## Digitaalsed portfelli saab kasutada kõikvõimalike õpikogemuste mõtestamiseks ja töendamiseks ning tunnustamisele esitamiseks, näiteks:

- kandideerimisel töökohtadele, rahvusvahelistesse projektidesse, osalus- ja esinduskogusse jm,
- kutse omandamisel,
- varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks, näiteks õppeasutuses,<sup>49</sup>
- stipendiumi või rahastamistaotluse juures,
- karjääri ja õpingute planeerimiseks jne.

Portfoolio valmimisel on kande osa noore eneseanalüüsil, aga oluliselt saab abiks olla dialoog noorsootöötajaga ning mõni sobiv portaal, näiteks Stardiplats.

## Miks on viited mitteformaalsele õppimisele elulookirjelduses noore jaoks olulised?

Mitmesuguseid õppimiskogemusi kajastav elulookirjeldus aitab tööturul eristuda ning esile tuua oma kogemusi, andeid ja potentsiaali. See võimaldab noorel tööturule tulla enesekindlamalt ning näidata, et ta oskab hinnata oma kogemustest õppimist, mis on üks küpsuse tunnuseid.



*„Olgu sul mis iganes muu kogemus lisaks kooliõpingutele, näiteks osalemine mingis projektis või ürituse korraldamine, suvel maasikate korjamine, osalemine kooli aktiivrühmas /.../ see annab inimesest teise pildi kui lihtsalt õpilane, see annab personalijuhi silmis kohe eelise, mida vaadata, millega eristuda. Kui need asjad on CVs, saab personalijuht kohe aimu, et sul on lisakogemused. Samuti on inimene, kes on ennast elulookirjelduses analüüsinud, täiskasvanum, valmis tööeluks ja jõuab kiiremini nende hulka, keda vestlusele kutsutakse.”*

**Katrin Alujev**, Estraveli personali- ja kvaliteedidirektor.

## Stardiplats on õpikeskkond, millega soovitakse aidata noortel teadvustada oma kogemuste väärtust ning paista tööturul välja. Täpsemalt on Stardiplats:



- abivahend noorele eneseanalüüsiks ning sisukate ja isikupäraste CVde koostamiseks.
- tööriistaks noorsootöötajale ja karjäärinõustajale

Portaal pakub ka mitmekülgset infot tööturu kohta ning sealt võib leida huvitavaid pakkumisi enesetäiendamiseks.

Portaalist saab aimu töandjate ootustest tööturule tulijale, teavet sündmuste, koolituste, võistluste, aga ka praktika ja vabatahtliku tegevuse võimaluste kohta – nende võimaluste kohta, mis aitavad pädevusi arendada; samuti teavet varasemate õpi- ja töökogemuste arvestamise (VÖTA)<sup>50</sup> kohta haridussüsteemis ja palju muud kasulikku.

<sup>50</sup> Loe täpsemalt VÖTast peatükist 8.1 „VÖTA kui teevit noorsootöös- milleks?”

## Millest Stardiplatsi elulookirjeldus koosneb?

- töökogemus (vabatahtliku töö kogemus, noorteorganisatsioonides ja -ühendustes tegutsemine, tökohad, praktika- ja õpipoisikohad, ettevõtluse kogemus, projektides osalemine, muud kogemused, hovid),
- oskused ja võtmepädevused.

## Seega võimaldab Stardiplatsis loodav elulookirjeldus nähtavaks muuta mitmesuguseid õpikogemusi, näiteks noorte osalust:

- õppe- ja noorteprogrammides,
- koolitustel,
- seminaridel,
- huvitegevuses,
- laagrites,
- konkurssidel,
- õpilas- ja noortevahetuses,
- noorte osaluskogudes jne.

Stardiplatsis loodud CV on paljuski nagu laiendatud paber-CV, mis hõlmab isikuandmeid, tehtud tööde, harrastuste ja oskuste kirjeldamist. Iga kirjapandud kogemuse juurde saab lisada kergesti viiteid oma loodud töönäidistele, mida näiteks loomeinimesed tihti teevad, et jätta endast sobiv tervikmulje. Noorsootöötaja või karjäärinõustaja saab suunata noort konkreetseid kogemusi analüüsima, alustades näiteks kõige värskemast, oli see siis mõni projektiüritus, laager, loometegevus vms – iga tegevuse jaoks on portaalis oma koht ning nõnda on hõlbus just üksikogemusi üles tähendada.

Ühiselt, näiteks mõne projekti korraldamisest või õpilasmalevast saadud kogemuste pu-

hul võib portaalist osalejatele printida kogemusi kaardistamisel aitava ankeedi, mille abil rühmas õpitut analüüsida. Kui noored täidetud paberid endale mappi koguvad, on need edaspidi vajadusel käepärast.

Portaal on noortele kui hea stardiplats – üks kindel koht, kuhu koondada kokku kõik oma õpi- ja töökogemused ning talletada kogemuste tõendused: tunnistused, loomingud, näidised, praktikaaruanded jne. Portaali kogutud õpikogemused on abiks varasemate õpi- ja töökogemuste tõendamisel: nii saab mitteformaalsed õpikogemused formaalharidussüsteemi õppima asudes nähtavaks teha, et ei peaks tarbetult osalema kursustel, mille õpiväljundid<sup>51</sup> on juba käes.

<sup>51</sup> Õpiväljundid ehk tulemused, mida õppur peab õppeaine läbimisel näitama, et on need saavutanud. Täpsemalt: õpiväljundid on õppimise tulemusel omandatavad teadmised, oskused ja hoiakud või nende kogumid (pädevused), mille olemasolu ja/või taset on võimalik tõendada ja hinnata. Õpiväljundid on kirjeldatud õppekava, mooduli või õppeaine läbimiseks vajalikul miinimum- ehk baastasemel.

Peale tavapärase tekstilise CV saab Stardiplatsi portaali lisada video-CV või viite sellele. Video-CV kohta on rohkem infot Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo noortepärasest videokeskonnas Telepurk, kust saab vaadata mitmesuguseid klippe, nagu:

- teiste noorte video-CVsid,<sup>52</sup>
- noorteprojektide käigus tehtud salvestusi,
- asjatundjate õpetusi,
- koolitusmeetodeid.

Kui kogemuste kirjeldus ja tõendusmaterjal on Stardiplatsi portaali kokku koondatud, saab noor neist teha valiku ning koostada sellise CV, millist tal parajasti vaja on. Selle saab mõne kiire klõpsuga sobivasse CV vormi kanda, kergesti meilida ning printida.

Portaali sisestatud kogemuste kirjeldusest tekib n-ö digitaalne portfelli, kust saab vajalikud kogemused välja valida ja CVks vormistada. Noore jaoks teeb CV loomise mugavaks, et seda on võimalik koostada juba sisestatud materjalist, ilma et midagi peaks ära kustutama.

### Miks peaks noorsootõtaja Stardiplatsi võimaluste ja olemusega kursis olema?

Sest noored võivad portaali kasutamisel just noorsootõtaja abi küsida. Portfoolio valimisel on kandev osa noore eneseanalüüsil, seda saab oluliselt toetada dialoog noorsootõtaja või karjäärinõustajaga ning Stardiplats oma raamistikuga. Portaal on suurepärane abivahend, et noorega koos tema karjääriteed analüüsida ja edasist tegevust kavandada. Portaali abil jääb selgelt silma, mida noorel oleks vaja enda juures veel arendada, et soovitud karjääriteel edu saavutada. Sellele toetudes saab koos noorega luua sobiliku karjääriplaani. Karjääriplaani saab märkida soovitud eesmärgid ja vaheetapid, samuti lisada sündmused või tegevused, millest osavõtt soodustab vajalike oskuste, pädevuste ja vilumuste arengut. Karjäärinõustajatele võiks Stardiplats saada igapäevaseks töövahendiks noorte nõustamisel. Portaal aitab hoida tähelepanu all kõik õpi- ja töökogemused olenemata õpikeskkonnast või -viisist ning võimaldab jälgida karjääriplaani elluviimist ja noore arengut.

### Seega – kui noorel tekib tegelik vajadus:

- koostada endale tööle kandideerimiseks silmapaistev CV,
- lasta haridustee jätkamiseks arvestada varasemaid õpi- ja töökogemusi,
- teha endale põhjalik karjääriplan,

ootab ees aega ja pühendumist nõudev töö, kus püütakse kõik oma olulisemad kogemused ja õpingud üles tähendada, neid analüüsida ja tõendada. Siis on noorele toeks karjäärinõustaja või karjäärinõustamisoskustega noorsootõtaja.

### Mille poolest Stardiplats teistest portaalidest erineb?

Stardiplats on loodud eelkõige noortele, mistõttu leiab sealt teavet just selle kohta, mis noorele võiks tööelu ja haridustee jätkamisega seoses huvi pakkuda ja vajalikuks osutada. Nagu juba eespool mainitud, on Stardiplats esimene portaal, kuhu saab kokku koondada kõik õpi- ja töökogemused: vabatahtliku tegevuse, mitteformaalse õpikogemuse, formaalsed õpingud, töökogemuse ja isiklikud oskused, mis võimaldab anda endast tööturul ülevaatliku ja põhjaliku pildi. Noortele on see hea võimalus näidata, et neil on olemas paljud vajalikud omadused, oskused ja teadmised (näiteks oskus töötada meeskonnas, juhtida projekte, probleeme lahendada) ning anda tööandjale ülevaade oma huvidest.

Teistes samalaadsetes portaalides peavad noored leidma noorsootöö kaudu omandatud kogemuste kirjeldamiseks koha kategooria „muu” alt ja tihti jätavad nad selle osa täitmata või paremal juhul nimetavad vaid paar näidet. Kategooria „muu” tekitab tunde, et see on ebaoluline, et seda ei peeta tähtsaks – milleks siis sellega vaeva näha. Stardiplats soovib aidata tõsta esile kõik õpi- ja töökogemused, muutes need nähtavaks.

<sup>52</sup> Mine aadressile <http://euroopa.noored.ee/telepurk/> ja otsi hakatuseks „Telepurgist” märksõna „CV”.

„Mitteformaalne õppimine eeldab ja stimuleerib oma mugavustsoo-  
nist<sup>53</sup> väljaastumist, oma piiride nihutamist. Oma igapäevatöös näen, kui-  
das ennast täiesti uuest küljest avastanud õpilasel tõuseb enesehinnang  
ja kool (miks mitte ka ühiskond) pälvib tema lugupidamise ning usalduse.”  
**Margot Mängel**, Gustav Adolfi Gümnaasiumi huvijuht.



Tabel 6. Õpikogemuse kajastamine portaalides: võrdlus.

	Mis see on? Kellele?	Millised kogemused täpsemalt?	Kes koordineerib?
<b>Vabatahtliku pass</b> <a href="http://www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-pass">www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-pass</a>	Blankett inimesele, kes soovib vabatahtliku tegevuse käigus omandatud teadmised ja oskused üles tähendada.	• Vabatahtliku tegevuse käigus saadud õpikogemused.	Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus
<b>Noortepass</b> <a href="http://euroopa.noored.ee/noortepass">euroopa.noored.ee/noortepass</a> <a href="http://www.youthpass.eu">www.youthpass.eu</a>	Tunnistus noorele, mis koondab ja tõendab programmi Euroopa Noored raames omandatud teadmisi ja oskusi.	• Euroopa Noorte alaprogrammides saadud õpikogemused: noortevahetused, Euroopa Vabatahtlik Teenistus, noortealgatused, rahvusvahelised koolitusprojektid. <sup>54</sup>	SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo
<b>Stardiplats</b> <a href="http://www.stardiplats.ee">www.stardiplats.ee</a>	Portaal noorele, kuhu koondada kokku kõik õpi- ja töökogemused ning luua isikupärane ja põhjalik elulookirjeldus. Lisada saab tõendusmaterjalid iga kogemuse kohta.	• Kõikvõimalikud õpikogemused: formaalsed, mitteformaalsed ja informaalsed. • Töökogemused.	Eesti Noorsootöö Keskus

Stardiplatsis saab tõendusmaterjalidena kasutada nii noortepassi kui ka vabatahtliku passi, samuti saab Stardiplatsi koondatud kogemusi kasutada Europassi<sup>55</sup> elulookirjelduse loomisel.

Lisaks leiab portaalist põnevaid pakkumisi uute kogemuste hankimiseks ning tööandjate ja karjäärispetsialistide huvitavaid artikleid ja mõtteavaldusi tööelu eri tahkude kohta.

### Digitaalse portfelli koostamise etapid:

- **Ettevalmistus.** Portfelli koostamise otstarbe selgitamine koos üksikasjaliku kirjeldusega, mis selle tulemus on, või veel parem: digitaalse portfelli sisuga tutvutakse koos noorega. Valik, kas ja mis mahus portfelli koostada, tuleks jätta noorele endale otsustada. See aitab tagada tema motivatsiooni asjaga lõpuni minna, sest siis on see „tema enda asi”, mitte noorsootöötaja antud kaheldav ülesanne.
- **Analüüs.** Analüüsi on hea alustada ajurünnakuga kogemustest või õpitulemustest, mida portfoolis kajastada – see käivitab loovuse. Seejärel on paras aeg hakata materjali koguma ja kirjutama. Kirjutamise juures on oluline, et noorsootöötaja ei ütleks noorele vastuseid ette,

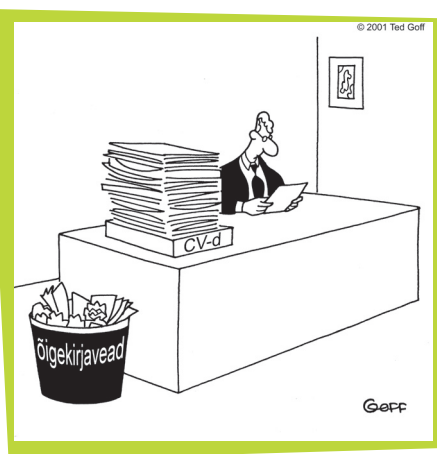
<sup>53</sup> Vaata täpsemalt ptk 4.3 „Kuidas seada lattu parajale kõrgusele?” tabelit 2 mugavus-, pingutus-, lähima arengu ja paanikatsoonide kohta.

<sup>54</sup> Selline on loetelu 2010. a seisuga, sobivaid alaprogramme lisandub edaspidi juurde.

isegi kui talle tundub, et teab ise täpselt, mida noor tegi. Selle asemel tuleks küsida küsimusi, mis suunavad noort toimunut ise läbi töötama:

- Mida teeksid samamoodi ja mida teisiti, kui saaksid seda projekti otsast alustada?
- Mida soovitaksid teistele, kes järgmisel aastal sama asja teevad?
- Mida oled valmis järgmisena ette võtma, millised kogemused ja oskused sul selleks juba olemas on? Mis sinu jaoks praegu põnev oleks?
- **Vormistamine, tõendamine ja täiendamine.** Selles etapis vormistatakse varem valitud vormis portfoolio ning lisatakse kogutud tunnistused ja muu tõendusmaterjal.

Vahel on noortel vaja abi digivahendite kasutamisel: neil võib vähese kogemuse tõttu tekkida raskusi näiteks tekstitöötlusprogrammi kasutamisel või tõendusmaterjalide skaneerimisel.



Õigesti seadistatud tekstitöötlusprogrammid<sup>56</sup> leiavad üles enamiku õigekirjavigu, kuid mõni sõna, mis on küll kirjepildis õige, aga vales vormis, jääb märkamata. Selliseid ja ka sisuliselt vääratsuti aitab leida enne tähtsate dokumentide ärasaatmist teise pilk, näiteks karjäärinõustaja või noorsootöötaja oma.

### Märksõnu internetiotsinguks:

noortepass, vabatahtliku pass, Europass, VÕTA, Stardiplats.

### Kasutatud allikad

Chisholm, L., Hoskins, B., Glahn, C. (2006) Väärtuse kasvatamine: potentsiaal ja sooritus mitteformaalses õppes. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. <http://mitteformaalne.ee/vaartuste-kasvatamine>.  
Enn, Ü., Jeedas, P. (2010) SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo koolituse „Tulen turule” raport.  
Enn, Ü., Jeedas, P. (2008) Noorte tööotsijate kaasamine läbi mitteformaalse õppimise. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo koolitus. Koolitusraport.  
Rutiku, S., Valk, A., Pilli, E., Vanari, K. (2009) Õppkava arendamise juhendmaterjal. SA Archimedes Programmi Primus büroo.

<sup>56</sup> Täiskasvanutele, sh noortele täiskasvanutele mõeldud Europassi sisu ja võimalustega saab tutvuda aadressil <http://www.europassikeskus.ee/>.

<sup>56</sup> MS Office – eesti keele speller tuleb juurde osta; Open Office – tasuta kaasas.



# 8. Õpikogemuste tõendamine: miks see on noorsootöös vajalik teema? Kuidas ja kus seda teha – meetodeid ja vahendeid

## Selle peatüki läbitöötamise järel...

... tead rohkem sellest, kuidas toetada noort kogemuste analüüsimisel, et ta oskaks tõendada oma pädevusi tööandjale või haridusasutusele, ... oskad suunata noort, kuidas haridusasutuses õppeainete tarbetu läbimise asemel varasemaid õpi- ja töökogemusi arvestamiseks esitada.

## Siit leiad:

- arvukalt näiteid õpi- ja töökogemuste tõendamiseks sobivatest materjalidest,
- mõned ideed meetoditest noorte eneseanalüüsi toetamiseks: SWOT, AAA, „elavad raamatud”, „kõik oskavad midagi”,
- tulemusliku eneseanalüüsi eeldusi (mida noorel selleks tarvis on) ja objekte (mida saab analüüsida).

## Noorsootöötaja saab aidata noorel muutuda tööturul ja haridusmaastikul konkurentsivõimelisemaks, toetades teda järgmises:

- kogemuste teadvustamisel ja väärtustamisel,
- kogemuste analüüsimisel,
- parajasti kõnekate aspektide väljavalimisel,
- tõendusmaterjali kogumisel, selle vormistamisel ja esitamisel.

## Mis laadi materjali võiks noort koguma ja kasutama suunata, et tal oleks võimalik muuta oma õpikogemused nähtavaks?

Kogemuste tõendamine ei tähenda alati sertifikaati, diplomit ega tunnistust. Rakendada saab selliseid allikaid ning materjale, mille peale esmapilgul paljud ei tulegi. Allpool olev põgus ülevaade õpikogemuste tõendamiseks sobivatest materjalidest (tabel 7) on koostatud kolme tüüpi õppimise võrdluse põhjal (tabel 1, lk 19).

Tabel 7. Näiteid õpikogemuste tõendamiseks sobivatest materjalidest.

Formaalne õppimine Näiteks:	Mitteformaalne õppimine Näiteks:	Informaalne õppimine Näiteks:
Koolitunnistus, akadeemiline õiend, tunnistus tööalase täiendkoolituse kohta, sertifikaat, kutsetunnistus, osaoskuste tunnistus, õppeaine kursuseprogramm või ainekaart, õppeaine sisu kirjeldus jms.	Kursuse või koolituse tunnistus, projekti, sündmuse vm tegevuse dokumentatsioon, (üli)õpilasvahetuse leping, praktikaaruanne, essee, artikkel, uurimistöö, õpimapp ehk portfoolio, joonistus, loodud arvutiprogramm, töölepingu koopia, ametijuhend, ametikirjeldus, Europassi keelepäss, noortepäss, videod ja fotod õppimisega seotud tegevustest, blogi jms.	Tänu kiri, iseloomustav hinnang töö- või praktikakohalt, (elektron)kirjavahetus, õpimapp ehk portfoolio, eneseanalüüs, töökogemuse analüüs, videod ja fotod õppimisega seotud tegevustest, töö tulemuste näidis, blogi jms.



## 8.1. VÕTA kui teeviit noorsootöös – milleks?

VÕTA tunnustab õppija varem omandatud teadmisi ja oskusi, väljendades seisukohta, et inimese kompetentsus on väärtus, olenemata sellest, millal, kus ja kuidas õpiti. Sama aine uuesti õppimine võib olla noore ja haridusasutuste vahendite tarbetu kulu.

### VÕTA abil on võimalik täita:

- haridusasutuse vastuvõtutingimusi,
- õppekava eesmärged ja õpiväljundeid – kinnitada osa õppekava täitmist,
- kutsestandardi nõudeid, vt [www.kutsekoda.ee](http://www.kutsekoda.ee).

VÕTAgas soodustatakse haridussüsteemi kõikides astmetes varem õpitu tunnustamist. Näiteks kehalise kasvatuses tunnis ei pea spordiga süvitsi tegelejad sooritama neile lihtsaid harjutusi, seal toimib VÕTA noore ja õpetaja vahel mitteametlikult – paberimajandust ei nõuta. VÕTAt võib nii noortel kui ka täiskasvanud õppijail korduvalt vaja minna näiteks õppekava ja kooli vahetuse puhul ning poolelijäänud haridustee jätkamiseks.

VÕTA toimib ka praktikakohale, stipendiumile, projektitööle jm kandideerimisel, töökohta saamisel, karjääri ja õpingute planeerimisel, kutse taotlemisel ning enesearengu kavandamisel. Mõnikord nimetatakse sel juhul toimuvat VÕTA-ks, teinekord mitte, aga sisuliselt on tegu just varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisega.

Eestis on tasemehariduses saanud VÕTA alguse kõrgkoolidest, kust see levis kutsekoolidesse<sup>57</sup> ja edasi on oodata laienemist üldhariduskoolidesse, kus see aitab näiteks vahetusõpila si. Haridusasutustel on oma VÕTA normid ja taotlusvormid, tegutsevad ka VÕTA-nõustajad.

Õpinguid katkestanud tudengeid oodatakse tagasi kõrgkoolidesse TULE-programmiga. TULE on lühend sõnadest „Tule uuesti, lõpeta edukalt!“, programm kestab aastani 2013. TULE kaudu õpinguid jätkates on vaja alati ka VÕTAt kasutada. Kutseõpingud katkestanud õppurid on samaselt oodatud tagasi KUTSE-programmi.

Noorsootõtaja võib pakkuda palju tuge, et noor leiaks jõudu end ületada ja kord takerdunud teel uuesti alustada. Vahel on vaja abi, et seada sõnu vorminõuete täitmisel ja läbirääkimisteks valmistumisel. Tähtis on ka see, et noorsootõtaja võib hariduseluga ja noortevaldkonna tundjana olla teabekanal, kellelt noor säärastest võimalustest aegsasti kuuleb.

### VÕTA-stiilis nõustamisel küsitakse seda laadi küsimusi:

- Palun räägi oma tegevusest: tegevus tööl, osalus koolitustel ja noorte projektides jms. Nime-tada võid ka olulist asjasse puutuvat taustainfot, näiteks iseseisvat vajaliku kirjanduse lugemist.
- Mida oled neist õppinud? Pea seejuures silmas, mis tööandjale võiks huvi pakkuda, või õppekavas või ainekaardis toodud õpiväljundeid, kui kasutad VÕTA võimalusi, et mõni aine-kursus saaks arvestatud.
- Millega oled rahul ning millistes valdkondades soovid veel areneda?
- Milline tegevus sind motiveerib, mida sulle meeldib teha?

VÕTA reeglite ja juhendmaterjalidega tutvumine annab noorsootõtajale hea suunise ja ettekujutuse, mida oleks otstarbekas õpikogemuste tõendamiseks soovitada. VÕTA portaali<sup>58</sup> koondab üldteavet ja juhendeid. Portaali Stardiplats rakendus on laiem, see pakub võimalust õpikogemusi talletada ja virtuaalsete tööriistade abil analüüsida.

Noortel on üha enam mobiilsuskogemusi ehk välismaal õppimise ja töötamise kogemusi. Noorele on siin kasuks teadmised VÕTast ka väljaspool Eestit, nii haridusvaldkonnas, projek-tidesse kui ka tööturul kandideerimisel.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> Loe lähemalt Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse ajaveebist programmi juhi Riina Tallo artiklit varasema õppe- ja töökogemuse arvestamisest kutsehariduses, kättesaadav aadressil <http://www.ekk.edu.ee/110914>.

<sup>58</sup> Vt <http://vota.archimedes.ee>.

<sup>59</sup> Lähemalt on võimalik VÕTA kasutamise võimalustest (tööturul, kutseõppeasutusse astumisel jm) Euroopa riikides lugeda Piret Plaksi rahvusvahelisest kaardistusest „Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine Euroopas“ (2010), kättesaadav aadressil <http://vota.archimedes.ee/>.

Et noore kogemusi oleks võimalik arvestada, on tal vaja neid tõendada, niisamuti et ta ka õppis neist kogemustest. Teisisõnu arvestatakse varem õpitut **tõendusmaterjalide põhjal**, kusjuures tõendada ei tule kogemust ega tegevust, vaid sellest **õpitut**.

Näiteks soovib korvpallimeeskonnas mänginud neiu kandideerida häid meeskonnatöö oskusi ja püsivust nõudvale töökohale. Tal on selleks vaja motivatsioonikirjas **kirjeldada** oma kogemust (korvpallitreeningud ja võistlused) ning **kõrvutada** seda kirjeldust konkursitingimustega („töötajalt eeldatakse meeskonnatöö oskusi ja püsivust”). Motivatsioonikirjas on tähtis **võrdluse, seoste loomise ja eneseanalüüsi** abil veenvalt välja tuua, miks just pallimängimise kogemusest õppimine on andnud eeldatavad oskused ja võimed.

Õpikogemuste tõendamisel võiks noorsootöötaja pöörata tähelepanu noore eneseanalüüsioskuse ning kirjaliku ja suulise eneseväljendusoskuse arengule, samuti noore võimele oma teadmisi ja oskusi üldistada. On vaja jõuda selleni, et noor suudaks omal käel algusest lõpuni õpikogemuste tõendamisega toime tulla.

### Märksõnu internetiotsinguks:

APEL (*Accreditation of Prior and Experiential Learning*), AEL (*Accreditation of Experiential Learning*), RPL (*Recognition of Prior Learning*), mobiilsuskogemus, VÕTA, TULE, KUTSE.

## 8.2. Eneseanalüüsi meetodeid

Eneseanalüüs on enda vaatlemise, mõistmise ja oma arengu juhtimise vahend. Selle abil on noorel võimalik kujundada uusi lähenemis- ja toimetulekuvise ning õppida end paremini tundma, mõistes, kuidas ta tegevus on teda mõjutanud. Eneseanalüüsi meetodi valikul on keske tähtsusega noore eesmärgid – miks ta soovib end analüüsida, ning tema isikupära – millised lähenemisviisid just talle sobivad. Mõlema üle on kasulik avameelselt arutleda, see aitab keskenduda olulisele ja vältida meetodite pimesi valimist.

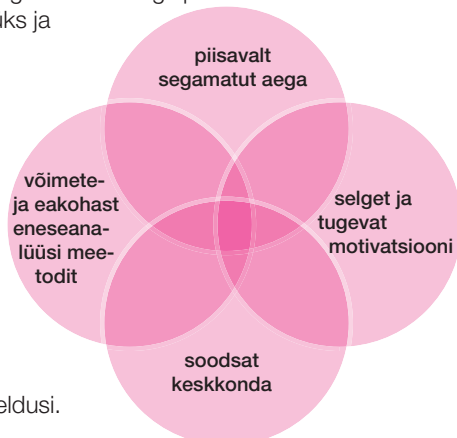
### Vaatluse alla saab võtta noore:

- **kogemused:** näiteks vabatahtlik abi konverentsi korraldamisel,
- **oskused:** näiteks oskus toitu valmistada, kiiresti peast arvutada,
- **tegevused:** näiteks garaažis sõpradega motorollerite tuunimine,
- **väärtushinnangud:** näiteks lääneliku ühiskonnakorralduse väärtustamine,
- **arusaamad ja uskumused:** näiteks filosoofilise teksti põhimõtete või eeskujude järgimine igapäevaelus,
- **rollid:** näiteks Vanem Vend, Vanem Õde<sup>60</sup>, inimõiguslane või tugiõpilane.

Enamasti on mõistlik valida neist alustuseks üks ja liikuda sealt edasi.

Eneseanalüüsi käigus kaardistab noor oma elukäigu või osa sellest, et tuua välja parajasti tähelepanuväärsed kogemused ja oskused. Eneseanalüüsi ajal tuleb kirjeldada tegevusi ja kogemusi, mille kaudu noor õppis, **andes neile sobiva tähenduse**. Nii saab näidata, kuidas noor vastab vajalikele nõudmistele.

Viljakaks eneseanalüüsiks on noorel vaja korraga mitme eelduse soodsat koosmõju. Mida saab noorsootöötaja omalt poolt teha, et kõik neli **oleks olemas**?



Joonis 3. Viljaka eneseanalüüsi eeldusi.

<sup>60</sup> Tutvu lähemalt programmiga aadressil <http://www.tugikeskus.org.ee/vw6.html>.

Noorsootöötaja aitab vajadusel luua näiteks segamatut keskkonda. Täiskasvanu saab noort eneseanalüüsis toetada, suunates arutelu kogemuste ja eesmärkide üle ning juhtides sobiva meetodi juurde, näiteks mõnda õpiportaali.



*„Tavaliselt leiab igaüks endale oma noorsootöötaja, kellele oma mure-sid usaldada ja kellelt nõu küsida. Eriti just üheksandikud, sest nemad mõt-levad ikka, milline koolitee valida, kus edasi õppida ja kust seda infot leida. Nad tulevad tihti selliste karjäärikäsitlustega ja me uurime neid võimalusi ning küsime nõu ka karjäärikeskusest.”* **Eilika Lukkonen**, noorsootöötaja, Tallinna Noorsootöö Keskuse Kristiine Noortekeskus.

Meetodite kasutamisel noortetöös võiksid kesksed põhimõtted olla **eesmärgipärasus** ja **paindlikkus**. Kogemus näitab, et meetodeid saab ja tuleb valida, lähtudes noorest ja olukor-rast. Tähtis on osata ka meetodeid omavahel kombineerida, et noore jaoks avaneksid eri tahud ja et töö poleks üksluine. Mitmekülgse tulemuse saavutamiseks on mõttekas kasutada nii suulist kui ka kirjalikku lähenemist, näiteks lisaküsimuste esitamist koos kirjaliku analüüsiga töölehtedel, mida siis jälle omakorda koos arutatakse.

Pikad ja süvitsi minevad analüüsid on karjäärinõustajate pärusmaa, kuid kaks-kolm lihtsat ja loogiliselt seostatud meetodit võiks olla igal noorsootöötajal käepärast.

## Lisalugemist

Noori, noorsootöötajaid ja teisi karjääriteemade huvilisi aitab portaal Rajaleidja<sup>61</sup>, kust on või-malik lugeda lähemalt karjääriplaneerimisest ning leida nõustamisteenuse pakkujaid.

**Palju konkreetseid vastuseid ja põnevaid viiteid tööelu, sh vabatahtliku töö kohta, saab kahest väljaandest:**

Targalt Ametlik. Esimese töökogemuse võimalused. Karjääriplaneerimine. Tööelu õigused ja kohustused. Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus, 2008.

Otsides ja leides sissepääsu töömaailma. Tallinn: Eesti Noorsootöö Keskus, 2009. (Ole-mas ka CD-l.) Väljaanne hõlmab paljusid tööelu teemasid ning sisaldab ka huvitavaid harjutusi ja rollimängutekste. See on leitav aadressil <http://www.entk.ee/sites/default/files/Otsides%20ja%20leides%20sissepaa-su%20toomaailma.pdf>.

Allpool tutvustame omavahel sobivaid analüüsimeetodeid SWOT ja AAA, mida võiks ka-sutada näiteks siis, kui noor vajab abi kutsevalikul või kahtleb oma võimekuses tööle või valitavale kohale saada.

SWOT aitab noorel kaardistada oma praegust olukorda. AAA-analüüs pakub tuge, et süsteemselt näha võimalikke probleeme ja lahendusi ning võimalusi oma arenguvajadusi rea-liseerida. Mõlemat on aeg-ajalt otstarbekas pakkuda nõustamiste vahel koduülesandeks.

• **SWOT ehk TNVO-analüüs** – tugevused (strengths), nõrkused (weaknesses), võimalused (opportunities), ohud (threats) – laialt kasutatav analüüsivahend, mis sobib näiteks noore jaoks, kes soovib teada rohkem oma **potentsiaali kohta, et valida endale sobiv eriala**.

Järgmisena üks elust pärit näide SWOT-analüüsist (tabel 4): 20ndates neiu küsis endalt, kas minna õppima rahvusvahelisi suhteid. Autor andis nõusoleku avaldada oma eneseana-lüüsi tulemused 26. juunil 2010.

Vt tabel 7. Näide SWOT-analüüsi kasutamisest erialavaliku tegemisel.

<sup>61</sup> Vt [www.rajaleidja.ee](http://www.rajaleidja.ee).

SWOT-analüüsis aetakse harva segi positiivsed ja negatiivsed tegurid (tabelis vasak ja parem veerg), aga sageli on raske eristada seesmisi ja väliseid tegureid. Asja teeb keeruliseks see, et sõna võimalus on kõnekeeles avarama sisuga kui SWOTis, hõlmates ka inimese jaoks võimalikke arengusuundi. SWOTis tähendavad võimalused vaid väliskeskkonna soodsaid tegureid, mitte inimese enda tugevaid külgi. Probleemiks saab see siis, kui SWOT-analüüs tuleb seetõttu väheütlev ja ühekülgne – sellise tulemuse alusel ei saa teha häid järeldusi ega otsuseid.

Tabel 7. Näide SWOT-analüüsi kasutamisest erialavaliku tegemisel.

	+ Positiivne	– Negatiivne
<b>Seesmised tegurid</b>	<b>TUGEVAID KÜLJEID</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inglise keele oskus</li> <li>• varasem enesetäiendamine (üks kuu Türgis, üks kuu Iisraelis)</li> <li>• hea suhtlemisoskus</li> <li>• diplomaatilisus</li> <li>• hea pingetaluvus</li> <li>• enesereguleerimisvõime</li> <li>• lai silmaring (huvi maailmas toimuva vastu)</li> </ul>	<b>NÕRGAD KÜLJEID</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kahtlus erialase inglise keele tugevuses</li> <li>• puudub varasem kogemus rahvusvaheliste suhete, statistika ja majanduse alal</li> <li>• ei tunne, et poliitiku- ja juhioskused oleksid tugevad küljed</li> <li>• lobitöös ei tunne end kindlalt</li> </ul>
<b>Välised tegurid</b>	<b>VÕIMALUSED</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• omandada erialane ingliskeelne sõnavara</li> <li>• saada laiem ülevaade maailma poliitikast</li> <li>• siduda varasem täiendõpe uue uurimis-suunaga</li> </ul>	<b>OHUD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vaba raha ei ole, lähedastel pole võimalik toetada</li> <li>• kahtlus, kas pärastlõunaseid loengu-aegu on võimalik tööga sobitada</li> </ul>

**Mõttekoht.** Mida küsiksid juurde, mida soovitaksid ümber sõnastada või paigutada ja miks? Milliseid (neiu jaoks väliskeskkonnas ilmselt olemasolevaid) võimalusi pakuksid näitena eneseanalüüsi kasti „võimalused”, kus praegu on valdavalt tugevad küljed?

Lisaks rahvusvahelistele suhetele olid muude väljavaadetenähtude silmapiiril keeleteoimetaja ja andragoogika eriala. Pärast SWOT-analüüsist esile tulnud ohtude ja võimaluste läbivaagimist mõistis neiu, et tuleb valida eriala, kus on võimalik kandideerida tasuta õppesse, ja lõplikuks valikuks sai keeleteoimetaja.

• **AAA-analüüs** – sõnadest **analüüs** (ingl *Analysis*), **eesmärgid** (ingl *Aims*), **tegevused/tegevuskava** (ingl *Actions/ Action Plan*). Sobib näiteks noorele, kes soovib teada, millised on konkreetsed sammud, mida tal on tarvis astuda, et saavutada oma **eesmärgid (tegevuskava väljatöötamine)**.

Analüüs	Eesmärgid	Tegevuskava
Käesoleva olukorra kaardistamine, probleemide sõnastamine, kitsaskohtade väljaselgitamine. Siia sobivad näiteks SWOT-analüüsi leitud.	Milline on soovitud olukord tulevikus? Võimalikult konkreetselt. Siia võiks sobida ka üldiste suunanäitajatena SWOT-analüüsi põhjal sõnastatud strateegiad.	Kuidas ületada kitsaskohad ning jõuda soovitud eesmärgini? Mis on need konkreetsed sammud, mis aitavad sinna jõuda?

**Mõttekoht.** Proovi ise teha enda kohta SWOT-analüüs ja mõne oma elus parajasti olulise teema tarvis AAA-analüüs. Kui kunagi keegi küsib, kas oled ise neid asju kasutanud, saad rahulikult vastata „jah, mitu korda” ning selgitada, kas ja kuidas see sind aitas ning mida tundsid ja mõtlesid selle eel ja järel.

### Lisalugemist

Lähemalt on võimalik SWOT-analüüsist ja teistest eneseanalüüsimeetoditest lugeda teosest „Projektinõustamine noortealgatustes: käsiraamat noorte osaluse toetamiseks” (lk 121–122 ja 127–135). Selles on põnev käsitlus õpikeskkonna loomisest noortealgatustes ja -projektides. Väljaandja SALTO-Youth noorte osaluse ressursikeskus (eesti keeles ilmunud Euroopa Noored Eesti büroolt aastal 2007), mis on kättesaadav ka aadressil [http://euroopa.noored.ee/files/Projektinoustamise\\_kasiraamat.pdf](http://euroopa.noored.ee/files/Projektinoustamise_kasiraamat.pdf).

### • Elavad raamatud – kui sa oleksid raamat, siis milline?

Laialt sobiv eneseanalüüsimeetod, mis võimaldab end avastada.

- Milline pealkiri annaks sinu olemust hästi edasi? Kui vaja, ka alapealkiri.
- Milline on sinu stiil ja toon?
- Nimeta mõned peatükid.
- Milliseid peatükke oli kõige raskem, milliseid kõige kergem kirjutada?
- Millised peatükid tahaksid ära kustutada ja mida sinna asemele kirjutada?
- Kuidas oled köidetud?
- Mis on sinu illustratsioonidel, esi- ja tagakaanel?

Tegemist pole meetodiga „Elav raamatukogu” (stereotüüpide vähendamiseks mõeldud meetod, milles inimraamatuid on võimalik 20–60 minutiks laenutada).

### Märksõnu internetiotsinguks:

SWOT-analüüs, eneseanalüüs, SWOT-strateegiad

„Elava raamatukogu” kohta võib veebis leida teavet märksõnaga „elav raamatukogu” ja selle vabatahtliku projektijuhi nimega Lianne Ristikivi.

### Kas noore eneseanalüüsi võiksid olla kaasatud ka teised inimesed peale noorsootöötaja?

Analüüsimiseks on võimalik appi paluda ka teisi inimesi, näiteks võib noor küsida oma tugevate ja nõrkade külgede kohta tagasisidet perekonnalt, tuttavatelt, sõpradelt, õpingu-kaaslastelt. Sellist laadi eneseanalüüsiks sobivad mitmed rühmameetodid:

- Rühmarefleksioonid, näiteks ühise mängu järel (loe lähemalt kuuendast peatükist).
- Neljasilmavestlus kaaslasega usalduslikus õhkkonnas.
- Päevikupidamine üksinda näiteks blogi vormis (lähedane annab tagasisidet hiljem) või rühmaga blogimine (vt ka bloginäidet kolmandas peatükis).
- Kaaslastelt suulise või kirjaliku tagasiside küsimine.
- Anonüümne tagasiside, nt tasuta saitide <http://sayat.me/> ja [www.formspring.me](http://www.formspring.me) vahendusel.

Rühmameetoditega tasub olla ettevaatlik, sest need võivad isegi täiskasvanud tagasiside saajalt suurt eneseületamist nõuda, liiatigi siis noortelt. Rühmatagasisidega võivad kaasnedä väga tugevad emotsioonid, näiteks võib rühmakaaslastelt või pereliikmetelt kuulnud hinnang olla noore jaoks liialdatult järsk ja ründav. Noorsootöötajal tuleb ettenägelikult arvestada ja selgitada, et kaaslased on näinud inimest vaid ühes-kahes olukorras ja võivad tema heade ja halbade omaduste kohta teha selle põhjal ennatlikke ja liialdatud üldistusi. Seetõttu on rühmatagasiside puhul vaja kaaluda, kas ja kuidas on noort vaja enne tagasiside andmist toetada. Vahel tuleb pakkuda tuge ka selle järel – siingi on aktiivse kuulamise ja vestluse juhtimise oskused väga tähtsad. Aeg-ajalt on mõistlik koos rühmaga ohte ja võimalusi läbi arutada, tagasiside andmise oskusi lihvida ja meenutada, et tagasisidet antakse konkreetse tegevuse, mitte inimese kohta tervikuna – siis on seda kergem vastu võtta.

- „Kõik oskavad midagi” – rühmameetod, mille kaudu on võimalik suunata noori iseennast, oma tegevust ja oskusi analüüsima tugevate külgede ja arenguvajaduste märkamise kaudu. Seda on hea kasutada mõne pikema noorteosalusega protsessi (noorteprojekt, sündmus, huvitegevus vm) alguses ja lõpus. Meetod eeldab turvalist rühma ning segamatut aega: noortel tuleb end analüüsida, esitades väiteid oma isikuomaduste kohta. Seeläbi märkavad nad oma tegevuses õpikogemusi ja arenguvajadusi.

## Lisalugemist

**Meetod „Kõik oskavad midagi”** on esitatud Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni T-Kit'i käsiraamatust „Sotsiaalne kaasatus” (Tallinn, 2005, lk 50), kust on võimalik lähemalt lugeda selle rakendamisest. Tõlge eesti keelde on ilmunud Euroopa Noored Eesti büroolt ning see on ka veebis aadressil [euroopa.noored.ee/files/T-Kit\\_08\\_Sotsiaalne\\_kasatus.pdf](http://euroopa.noored.ee/files/T-Kit_08_Sotsiaalne_kasatus.pdf).

### Kirjalikult või silmast silma?

Mitmeid meetodeid on võimalik kasutada nii silmast silma kui ka kirja teel toimivas nõustamises. Suuline küsimustele vastamine ning kaasamõtlemine ei pruugi kõigile sobida. Näiteks saavad noored, kes ujeduse tõttu kardavad nõustaja juurde minna, abi psühholoogiatudengite portaalist Lahendus.net. Kirjaliku suhtluse korral saab noor ka ettevalmistusaja ning võimaluse omaette küsimuste üle mõtiskleda.

**Virtuaalsel teel** on veel palju võimalusi noorte eneseanalüüsi toetada (näiteks e-kiri, foorumid, Skype, MSN, Facebook, Twitter vms). Kirjaliku virtuaalse suhtlemise kohta on kasulik meeles pidada, et kui puudub võimalus silmast silma rääkida, võib jääda vestlus pinnapealseks ja väheütlevaks ning peab ületama palju arusaamatusi ja mõõdarääkimisi. Pole ju elektroonilisel teel tihti näha kehakeelt ja mittesünkroonsel suhtlemisel (e-kiri, portaalid jms) tekivad vahel pikad pausid. Pahatihti hakkab selline suhtlus venima ja mõlemad pooled võivad väsida. Virtuaalsel suhtlusel avalike ja ka poolavalike kanalite kaudu kaasneb kõrvaliste pilkude, sh küberkiusu oht. Veebimaailmas hästi kodus noorsootöötaja oskab noori ohtude eest hoiatada ja toetada ohutu tegutsemise vilumuste kujunemist.

## Uuri edasi

Lahendus.net on noorte seas populaarne portaal, kus kogenud nõustajate supervisiooni all töötavad vanemate kursuste psühholoogiatudengid on valmis infot andma ja kirjutajat toetama, tõsisema mure korral leitakse ka sobiv nõustaja. Lähemalt on võimalik virtuaalse suhtlemise kohta lugeda Annika Veldre artiklist „Psühholoogiline abistamine interneti kaudu” aadressil [http://lahendus.net/?a=artiklid&art=noustamine\\_internetis](http://lahendus.net/?a=artiklid&art=noustamine_internetis).

**Põnevad vaatamist:** Kalev Pihli mitmeosaline videoloeng „Laste turvalisus Internetis”. Erinevalt enamikust lektoritest ei hirmuta Kalev Pihl lapsevanemaid interneti õudustega, vaid seletab, mis internetis toimub, kuidas laste ja vanemate maailm erineb, kuidas ning miks võib laps sattuda netiahistaja või pedofiili ohvriks. Vt [http://www.youtube.com/view\\_play\\_list?p=122449AB849E409E](http://www.youtube.com/view_play_list?p=122449AB849E409E).

## Kasutatud allikad

- Ahonen, L. (2007) Eneserefleksioon täiskasvanute koolitaja professionaalsuse kujunemisel. Bakalaureusetöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Archimedes. (7. juuni 2010) VÕTA eesmärk ja kasutamismõimalused. <http://vota.archimedes.ee/vota-eesmaerk-ja-kasutamismõimalused.html>
- Eneseanalüüs. (2010) Ainekaart. Tallinn: Tehnikaülikool.
- <http://www.enop.ee/tpi/eneseanalys/eneseanalys.php>
- Farrell, T. S. C. (2004) Reflective practice in action: 80 reflection breaks for busy teachers. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Gross, M. (2008) Assessment of prior experiential learning in higher education context. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Noortepass. SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo.
- <http://euroopa.noored.ee/noortepass>
- Orav, M.-L. TENi (Tegusad Eesti Noored) Teemapank, alajaotus „Brainstorming ja komiteetöö”. [http://ten.ee/wiki/index.php/Brainstorming\\_ja\\_komiteet%C3%B6%C3%B6\\_-\\_Mari-Liis\\_Orav](http://ten.ee/wiki/index.php/Brainstorming_ja_komiteet%C3%B6%C3%B6_-_Mari-Liis_Orav).
- Skorobogatov, G. (2009) Arusaam refleksioonist täiskasvanukoolitaja reflekstiivses praktikas. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Sotsiaalne kaasatus. T-Kit'i käsiraamat. (2005) Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon. Tõlge eesti keelde: SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo.
- Urbla, A., Lindpere, M., Kalamees, R. (2008) VÕTA nõustaja juhend. Tartu: LÜKKA projekt.
- Vabatahtliku pass. Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus.
- [www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-pass](http://www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-pass)
- Vanari, K. (2006) Enesejuhitavuse kujunemine kõrghariduse omandamisel. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.

## 9. Kuidas edasi? Järgmised sammud

Põhjendatult optimistlik, laia silmaringiga ja empaatiline noorsootöötaja võib olla noorele vägev liitlane! Selleks on vaja, et ta teaks võimalusi, mida noorsootöö pakub, ja mõistaks nende võimaluste tähtsust noore arengupotentsiaali avardamisel. Koostöö huvijuhtide, infotöötajate, noortevaldkonna koolitajate, karjäärinõustajate ja kõigi teiste noortega töötavate spetsialistide vahel on väga tähtis noorsootöö viljakuse eeldus. Koostöö laabub, kui kõik osalised mõistavad põhjalikult, mida üksteiselt oodata võib ning kellega koos ja kelle jaoks noorsootööd tehakse.

Suur tänu, et võtsid aja käsiraamatuga töötamiseks! Küllap oled saanud lugedes kinnitust sellele, mida juba teed, aga ka uusi ideid. Ehk oled hakanud sügavamalt mõtlema oma ressurside ja kitsaskohtade üle, millega silmitsi seisad. Loodame, et tunnend endas palju motivatsiooni ja energiat ning soovid esimesel võimalusel tekkinud mõtted teoks teha.

### Veel soovitusi:

- tee portaalis Stardiplats mõned sammud raamatus käsitletud teemadel noorele mõeldud kogemuste kajastamisel ja analüüsimisel vaata, kuidas see sinu jaoks toimib; mõtle, kuidas see sinu sihtrühma noortega haakuda võiks;
- mõtle enda jaoks välja konkreetne tegevusplaan raamatust saadu rakendamiseks;
- pane see plaan kalendrisse ja tutvusta kolleegile;
- algata kolleegiga partnerlussuhe – mentorlus, regulaarne kovisioon, supervisioon;
- leia üks noor ja pea temaga esimene lühike vestlus karjääri ja õppimise teemadel;
- uuri lähemalt, kes on kes noorte karjäärialal ning millised spetsialistid ja kus sinu sihtrühma noorte jaoks kättesaadavad on;
- kutsu oma noortele karjäärispetsialist esinema ja oma teenuseid tutvustama;
- tutvu värske noortevaldkonna uuringutulemustega ja vaata, mida põnevat uurijad noorsootöö ning noorte eluolu kohta on leidnud.

a. <http://www.noorteseire.ee/>

b. Noortemonitor 2009 – [www.eni.ee/sisu/4\\_577NOORTEMONITOR\\_2009.pdf](http://www.eni.ee/sisu/4_577NOORTEMONITOR_2009.pdf)

c. Eesti Noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõte uuringtulemustest. Tartu Ülikool, 2010



© 2008 Ted Goff



Ära muretse, kindlasti  
on siin kusagil „jah, kindlasti.“

Pärast selle käsiraamatu läbitöötamist suudad noori paremini aidata, kuidas õppida tööst, karjäärist ja vabaajategevusest. Palju edu ja järjepidevust selles!